



## โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

๑๙๘ หมู่ ๑ ถ.บ้านแพ้ว-พระประโทน ต.บ้านแพ้ว อ.บ้านแพ้ว จ.สมุทรสาคร ๗๔๑๒๐  
โทร. ๐๓๔-๔๑๙๕๕๕ โทรสาร ๐๓๔-๔๑๙๕๖๗ e-mail : bghhosp@gmail.com

สำนักงาน ก.พ.ร.
รับที่ 08632
วันที่ 11 พ.ย. 2563
เวลา 14.37 น.

ที่ รพบ./ ๑๓๗๖๔

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอรื้อหรือกรณีการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ

เรียน เลขาธิการ ก.พ.ร.

- สิ่งที่ส่งมาด้วย (๑) พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๓  
จำนวน ๑ ฉบับ
- (๒) พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒  
จำนวน ๑ ฉบับ
- (๓) สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓  
เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ฉบับ
- (๔) เอกสารประกอบการพิจารณาขอรื้อ จำนวน ๑ ฉบับ
- (๕) บันทึกความเห็นของฝ่ายกฎหมายโรงพยาบาลบ้านแพ้ว จำนวน ๑ ฉบับ
- (๖) สัญญาจ้างผู้อำนวยการ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๔ ระบุให้ผู้อำนวยการต้องมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เหมาะสมกับกิจการของโรงพยาบาล ตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของโรงพยาบาล สามารถทำงานให้แก่โรงพยาบาลได้เต็มเวลา และต้องไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาล รวมทั้งต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชนด้วย ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ปรากฏข้อเท็จจริง ในอดีตที่ผ่านมา ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้วที่ได้รับการสรรหา จะต้องเข้าทำสัญญาจ้างกับโรงพยาบาลบ้านแพ้ว และสัญญาจ้างได้กำหนดหน้าที่ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้วเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ว่า “ผู้รับจ้างจะต้องปฏิบัติงานในการบริหารกิจการต่าง ๆ ของโรงพยาบาล โดยจัดทำแผนการดำเนินงานล่วงหน้าเป็นรายปี เสนอต่อคณะกรรมการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งที่ผู้ว่าจ้างหรือคณะกรรมการกำหนด โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญา ตลอดจนดำเนินการอื่นใดในทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อโรงพยาบาล อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล” ตามความในข้อ ๗.๑ แห่งสัญญาจ้างผู้อำนวยการ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย (๖) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้วจึงได้ปฏิบัติหน้าที่ทางเวชปฏิบัติ ด้วยการตรวจรักษาพยาบาล และได้เบิกจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานด้านเวชปฏิบัติของโรงพยาบาล ทั้งในเวลาและนอกเวลาทำการมาอย่างต่อเนื่องโดยตลอด

คณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้วบางส่วนพิจารณาเห็นว่า มีประเด็นทางกฎหมายเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้อำนวยการ ตามมาตรา ๒๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ระบุคุณสมบัติผู้อำนวยการ “ต้องไม่เป็นผู้ปฏิบัติงาน...” ซึ่งถ้าผู้อำนวยการปฏิบัติงานทางเวชปฏิบัติจะถือว่าผู้อำนวยการพ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๒๔ แต่คณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้วบางส่วนมีความเห็นว่าข้อความ

“ต้องไม่เป็น ...

"ต้องไม่เป็นผู้ปฏิบัติงาน..." ในบทบัญญัติ มาตรา ๒๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นการกำหนดคุณสมบัติในขณะที่เมื่อสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งและก่อนได้รับการสรรหาเท่านั้น ข้อความดังกล่าวมิได้หมายความว่าหลังจากเมื่อเข้าดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการแล้ว จะเป็นบทบัญญัติต้องห้ามมิให้ผู้อำนวยการปฏิบัติงานทางเวชปฏิบัติ เพราะมีฉะนั้น จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจการของโรงพยาบาล ตามความในมาตรา ๖ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งขอบเขตงานที่ถูกกำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

ฝ่ายกฎหมายของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) มีความเห็นว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ย่อมเป็นผู้มีหน้าที่ในการบริหารกิจการของโรงพยาบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ของโรงพยาบาล มติของรัฐมนตรี ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ นโยบาย และมติของ คณะกรรมการ และเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลทุกตำแหน่ง รวมทั้งมีหน้าที่อื่นใดตามที่ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด และมีหน้าที่รับผิดชอบต่อคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้วในการบริหารกิจการ ของโรงพยาบาล ดังนั้น การปฏิบัติงานด้านเวชปฏิบัติในวันและเวลาทำการถือเป็นหนึ่งในหน้าที่ของ ผู้อำนวยการที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ส่วนการที่ผู้อำนวยการจะได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานด้านเวชปฏิบัตินอกวันและเวลาทำการในฐานะ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ย่อมต้องพิจารณาความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ซึ่งก็คือการตรวจ วินิจฉัย หรือการรักษาพยาบาลผู้รับบริการของโรงพยาบาลอันเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างทำของตามประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และในส่วนของงานเบิกจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานด้านเวชปฏิบัติในวันและ เวลาทำการ จึงจำต้องพิจารณาตามระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ หรือมติของคณะกรรมการ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ที่เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ตามความในมาตรา ๒๗, ๓๑, ๓๒ และ ๓๓ แห่งพระราช กฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้วเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขของบทบัญญัติแห่งกฎหมาย โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จึงขอ ทาหรือ ว่า

(๑) หากผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้วปฏิบัติงานทางเวชปฏิบัติเป็นการปฏิบัติหน้าที่ ขัดแย้งหรือฝ่าฝืนต่อบทบัญญัติข้อความ "ต้องไม่เป็นผู้ปฏิบัติงาน..." ในบทบัญญัติมาตรา ๒๔ แห่งพระราช กฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไร

(๒) หากการปฏิบัติงานทางเวชปฏิบัติของผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว เป็นการปฏิบัติ หน้าที่ขัดแย้งหรือฝ่าฝืนต่อบทบัญญัติข้อความ "ต้องไม่เป็นผู้ปฏิบัติงาน..." ในบทบัญญัติมาตรา ๒๔ แห่ง พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จะถือว่า สัญญาจ้างที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ทำกับผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว มีประเด็นขัดแย้ง กับบทบัญญัติในเรื่องการทำหน้าที่ของผู้อำนวยการในด้านการปฏิบัติงานทางเวชปฏิบัติหรือไม่ อย่างไร

(๓) หากผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้วปฏิบัติงานทางเวชปฏิบัติเป็นการปฏิบัติหน้าที่ ไม่เป็นการขัดแย้งหรือฝ่าฝืนต่อบทบัญญัติข้อความ "ต้องไม่เป็นผู้ปฏิบัติงาน..." ในบทบัญญัติมาตรา ๒๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อความ เช่นว่านี้ ถือว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้วสามารถปฏิบัติงานทางเวชปฏิบัติทั้งในช่วงเวลาทำการหรือ นอกเวลาทำการได้หรือไม่ และสามารถเบิกค่าตอบแทนในช่วงเวลาดังกล่าวได้อย่างไร

(๔) หากบทบัญญัติ ...

(๔) หากบทบัญญัติข้อความ "ต้องไม่เป็นผู้ปฏิบัติงาน..." ในบทบัญญัติมาตรา ๒๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ต้องห้ามมิให้ผู้อำนวยการปฏิบัติงานทางเวชปฏิบัติ แต่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า ในช่วงเวลาที่ผ่านมา ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ที่ปฏิบัติงานทางเวชปฏิบัติและได้รับค่าตอบแทนทางการแพทย์ไปนั้น โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จะเรียกคืนได้หรือไม่อย่างไร

ขอแสดงความนับถือ



(นายมานิต ชีระตันติกานนท์)  
ประธานกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

งานบริหารทั่วไป

โทร. ๐-๓๔๔๑-๙๕๕๕ ต่อ ๑๖๐๖

โทรสาร ๐-๓๔๔๑-๙๕๖๗

รายงานการประชุมคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ (วาระลับ)

วันพุธ ที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น. - ๑๖.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมนายแพทย์วิฑิต อรรถเวชกุล ชั้น ๑๐

อาคารเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

ผู้มาประชุม

๑. นายมานิต	ธีระตันติกานนท์	ประธานกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว
๒. นายสุรศักดิ์	ผลยังส่ง	รองผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร ผู้แทนผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร
๓. นายศุภกิจ	ศิริลักษณ์	รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนปลัดกระทรวงสาธารณสุข
๑. นายชาติชาย	กิตยานันท์	นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร
๔. นายชัชวาล	เตลະวานิชย์	กรรมการผู้แทนชุมชน
๕. นายณัชรพงศ์	ลีกิจแสงเจริญกุล	กรรมการผู้แทนชุมชน
๖. นายจิโรจน์	ทองเต็ม	กรรมการผู้แทนชุมชน
๗. นายวิศิษฐ์	ตั้งนภากร	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
๘. นางวชิราวรรณ	อิทธิถาวร	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
๙. นายเรวัตชัย	พลับประสิทธิ์	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๐. นายพรเทพ	พงศ์ทวีกร	กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาวนุชนารถ	กลับบ้านเกาะ	รองผู้อำนวยการด้านบริหาร
------------------	--------------	--------------------------

เริ่มประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.

นายมานิต ธีระตันติกานนท์ เป็นประธานในที่ประชุม โดยมีสาระสำคัญและมติที่ประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (วาระลับ)

ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

รายละเอียดตั้งในเอกสารประกอบการประชุม เอกสารหมายเลข ๒

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุมฯ โดยไม่มีการแก้ไข

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ รายงานผลการตรวจสอบข้อเท็จจริง กรณีการเบิกค่าตอบแทนการปฏิบัติงานทางการแพทย์  
ของผู้บริหารโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

นายพรเทพ พงศ์ทวีกร เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในวาระนี้ จึงออกจากที่ประชุม

นายวิศิษฐ์ ตั้งนภากร ประธานคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง นำเสนอ ดังนี้

ตามที่คณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ได้มีคำสั่งคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ที่ ๒/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง เพื่อตรวจสอบการเบิกค่าตอบแทนการปฏิบัติงานทางการแพทย์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว กับหลักเกณฑ์หรือระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และรายงานผลการตรวจสอบต่อคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง ได้รวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พยานบุคคล ๑ ปาก คือ นายพรเทพ พงศ์ทวีกร ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว และ พยานเอกสาร และได้พิจารณาข้อเท็จจริงทั้งหมดและจัดทำรายงานการตรวจสอบข้อเท็จจริง รายละเอียดตั้งในเอกสารหมายเลข ๓.๑ โดยมีข้อพิจารณา ดังนี้

การร้องเรียนต่อคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้วดังกล่าวไม่ปรากฏวาระและเอกสารประกอบวาระการประชุมของคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว หากแต่เป็นเพียงประธานกรรมการตรวจสอบภายในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (นายณัฏชพงค์ ลีกิจแสงเจริญกุล) รายงานให้ที่ประชุมคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้วทราบด้วยวาจาเกี่ยวกับการร้องเรียนดังกล่าวและแจกเอกสารเกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าตอบแทนในที่ประชุมคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว โดยไม่ปรากฏหนังสือร้องเรียนและร้องเรียนว่าอย่างไร คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงจึงพิจารณากรณีเกี่ยวกับการเบิกค่าตอบแทนการทำเวชปฏิบัติของนายพรเทพ พงศ์ทวีกร ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว จากข้อเท็จจริงและเอกสารเกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าตอบแทนที่ปรากฏในที่ประชุมคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ในขอบเขตของเอกสารที่นายชัชวาล เตละวานิชย์ ได้มอบให้แก่คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ และที่ปรากฏจากการยืนยันของประธานกรรมการตรวจสอบภายในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (นายณัฏชพงค์ ลีกิจแสงเจริญกุล) เท่านั้น

ด้วยเหตุนี้คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงได้กำหนดประเด็นการพิจารณา ดังต่อไปนี้

๑. โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) หมายความว่ารวมถึงสำนักงานสาขาของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) หรือไม่
๒. การที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ไปปฏิบัติงานที่สำนักงานสาขาของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ถือเป็น การปฏิบัติงานให้โรงพยาบาลบ้านแพ้วหรือไม่
๓. ผู้อำนวยการถูกจำกัดสิทธิมิให้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำเวชปฏิบัติและจำกัดสิทธิมิให้มีการเบิกค่าตอบแทนการทำเวชปฏิบัติหรือไม่
๔. การใช้สิทธิเบิกค่าตอบแทนเกี่ยวกับการทำเวชปฏิบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อบังคับโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ หรือไม่อย่างไร
๕. การบันทึกเวลาการทำเวชปฏิบัติถูกต้องตามความเป็นจริงหรือไม่อย่างไร
๖. อัตราค่าตอบแทนการให้บริการของบุคลากรได้ดำเนินการเบิกจ่ายถูกต้องหรือไม่เพียงใด

#### ข้อเสนอแนะ

คณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ควรเร่งรัด ควบคุมดูแลกิจการและการดำเนินการของโรงพยาบาล ดังนี้

๑. กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ ความซื่อสัตย์สุจริต การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การกระจายอำนาจ

การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน ตามความใน มาตรา ๒๐/๑ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นการเร่งด่วน เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยตราอนุบัญญัติที่เกี่ยวข้องและจำเป็นเร่งด่วน ให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกา

๒. ตราอนุบัญญัติที่เกี่ยวข้องและจำเป็นเร่งด่วน เช่น

- : การบริหารและจัดการการเงิน
- : การกำหนดค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน และค่าบริการ
- : ประมวลจริยธรรมในการปฏิบัติงานของกรรมการ ผู้อำนวยการ และผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาล
- : การบริหารงานบุคคล การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผลงาน การถอดถอน วินัยและการลงโทษทางวินัย การออกจากตำแหน่ง การร้องทุกข์ และการอุทธรณ์การลงโทษของผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาล รวมทั้งหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการจ้างที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ และลูกจ้าง

**ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากที่ประชุม**

๑. มีประเด็นเพิ่มเติมทางกฎหมายเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้อำนวยการ ตามมาตรา ๒๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ระบุคุณสมบัติผู้อำนวยการ "ต้องไม่เป็นผู้ปฏิบัติงาน..." ซึ่งถ้าผู้อำนวยการปฏิบัติงานทางเวชปฏิบัติจะถือว่าผู้อำนวยการพ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๒๔ หรือไม่

๒. ข้อบังคับโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ ยังให้ผู้บริหารปฏิบัติงานนอกเวลาได้ ซึ่งอาจต้องทบทวน

๓. การที่ผู้อำนวยการซึ่งเป็นแพทย์ทำเวชปฏิบัติ น่าจะไม่ได้ห้าม แต่ขึ้นกับความเหมาะสม เช่น กรณีผ่านไปพบผู้ป่วยหรือมีอุบัติเหตุฉุกเฉิน ถ้าไม่ช่วยเหลือหรือใช้ความสามารถทางการแพทย์ ก็จะผิดจรรยาบรรณวิชาชีพและแนวทางของแพทยสภา

๔. กรณีปัญหาทางกฎหมายที่มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน ควรปรึกษาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือหน่วยงานด้านกฎหมาย และควรกำหนดประเด็นสอบถามให้ชัดเจน

ที่ประชุมสรุปประเด็นในการสอบถาม ดังนี้

๑) มาตรา ๒๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ระบุคุณสมบัติผู้อำนวยการ "ต้องไม่เป็นผู้ปฏิบัติงาน..." มีเจตนาอย่างไร

๒) ผู้อำนวยการสามารถทำเวชปฏิบัติในเวลาหรือนอกเวลาได้หรือไม่ ถ้าไม่สามารถทำเวชปฏิบัติได้ ถือว่าขาดคุณสมบัติการเป็นผู้อำนวยการหรือไม่เมื่อผู้อำนวยการมีการทำเวชปฏิบัติในช่วงเวลาที่ผ่านไป และขาดคุณสมบัตินับตั้งแต่เมื่อไร

๓) ถ้าผู้อำนวยการสามารถทำเวชปฏิบัติได้ การทำเวชปฏิบัติของผู้อำนวยการสามารถเบิกค่าตอบแทนได้หรือไม่

๔) ถ้าไม่สามารถทำเวชปฏิบัติได้ กรณีที่เคยทำเวชปฏิบัติและมีการจ่ายค่าตอบแทนไปแล้ว ต้องดำเนินการอย่างไร

**มติที่ประชุม**

๑. รับทราบรายงานผลการตรวจสอบข้อเท็จจริง

๒. ให้เร่งดำเนินการตราอนุบัญญัติที่เกี่ยวข้องและจำเป็นเร่งด่วน

๓. ให้ทำหนังสือสอบถามหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือหน่วยงานด้านกฎหมาย ในประเด็นดังนี้

- ๑) มาตรา ๒๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ระบุคุณสมบัติผู้อำนวยการ "ต้องไม่เป็นผู้ปฏิบัติงาน..." มีเจตนาอย่างไร
- ๒) ผู้อำนวยการสามารถทำเวชปฏิบัติในเวลาหรือนอกเวลาได้หรือไม่ ถ้าไม่สามารถทำเวชปฏิบัติได้ ถือว่าขาดคุณสมบัติการเป็นผู้อำนวยการหรือไม่เมื่อผู้อำนวยการมีการทำเวชปฏิบัติในช่วงเวลาที่ผ่านมา และขาดคุณสมบัตินับตั้งแต่เมื่อไร
- ๓) ถ้าผู้อำนวยการสามารถทำเวชปฏิบัติได้ การทำเวชปฏิบัติของผู้อำนวยการสามารถเบิกค่าตอบแทนได้หรือไม่
- ๔) ถ้าไม่สามารถทำเวชปฏิบัติได้ กรณีที่เคยทำเวชปฏิบัติและมีการจ่ายค่าตอบแทนไปแล้ว ต้องดำเนินการอย่างไร

๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

นายพรเทพ พงศ์ทวีกร เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในวาระนี้ จึงออกจากที่ประชุม

นายสุริยะ วงศ์คงคาเทพ ประธานคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว นำเสนอ ดังนี้

การประชุมคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ (วาระลับ) เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบแนวทางและแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามที่คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ เสนอ โดยให้มีคะแนนและน้ำหนักดังนี้

๑. คะแนนการประเมิน

- |                                                  |     |       |
|--------------------------------------------------|-----|-------|
| ๑) ผลงานผู้อำนวยการองค์การมหาชน                  | ๑๐๐ | คะแนน |
| ๒) สมรรถนะทางการบริหารของผู้อำนวยการองค์การมหาชน | ๑๐๐ | คะแนน |

๒. น้ำหนักคะแนนของผู้ประเมิน

- |                                                                     |           |
|---------------------------------------------------------------------|-----------|
| ๑) คณะกรรมการและที่ปรึกษาคณะกรรมการ                                 | ร้อยละ ๙๐ |
| ๒) ผู้ได้บังคับบัญชา (รองผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/หัวหน้างาน) | ร้อยละ ๑๐ |

การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ ประจำปี ๒๕๖๓

๑) ผู้อำนวยการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๓ นับถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ครอบคลุมการดำเนินงานตาม (๑) ภารกิจที่คณะกรรมการมอบหมายพิเศษ ปี ๒๕๖๓-๒๕๖๕ (๒) ตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ ประจำปี ๒๕๖๓ ตลอดจนปัญหาอุปสรรคเพื่อเสนอคณะกรรมการฯ ภายในวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๓

๒) คณะทำงานจัดส่งแบบประเมินพร้อมรายงานผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ ให้คณะกรรมการ และที่ปรึกษาคณะกรรมการ เป็นผู้ประเมินทั้งผลงานและสมรรถนะของผู้อำนวยการ และให้ผู้บริหารระดับต่างๆ ของโรงพยาบาลเป็นผู้ประเมินสมรรถนะของผู้อำนวยการ ในวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ และส่งกลับให้คณะกรรมการฯ ภายในวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

๓) คณะทำงานพิจารณาผลการประเมิน และจัดทำข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เดือนตุลาคม ๒๕๖๓



## พระราชกฤษฎีกา

จัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

พ.ศ. ๒๕๕๓

### ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๓

เป็นปีที่ ๕๕ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้วขึ้นเป็นองค์การมหาชนตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒๑ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๕๒ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า “พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๓”

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชกฤษฎีกานี้

“โรงพยาบาล” หมายความว่า โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้



มาตรา ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

หมวด ๑

การจัดตั้ง วัตถุประสงค์ และอำนาจหน้าที่

มาตรา ๕ ให้จัดตั้งองค์การมหาชนขึ้นเรียกว่า “โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)”  
ให้โรงพยาบาลมีที่ทำการอยู่ในอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร

มาตรา ๖ ให้โรงพยาบาลมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจการดังต่อไปนี้

(๑) ให้บริการด้านการรักษาพยาบาลทั่วไป การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค และ  
การฟื้นฟูสุขภาพ ตามมาตรฐานทางการแพทย์

(๒) ดำเนินการด้านเวชศาสตร์การป้องกัน ส่งเสริมและสนับสนุนการสาธารณสุข โดยคำนึงถึง  
นโยบายของรัฐในเรื่องดังกล่าวด้วย

(๓) ดำเนินกิจการอื่นๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและความต้องการของชุมชน  
การดำเนินการตามวรรคหนึ่งต้องไม่เป็นการดำเนินการที่มุ่งแสวงหากำไรเป็นหลัก

มาตรา ๗ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา ๖ ให้โรงพยาบาลมีอำนาจกระทำการต่างๆ  
ดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ถือกรรมสิทธิ์ มีสิทธิครอบครอง และมีทรัพย์สินต่างๆ

(๒) ก่อตั้งสิทธิ หรือทำนิติกรรมใดๆ เกี่ยวกับทรัพย์สิน

(๓) จัดให้มีอุปกรณ์ สิ่งของ เครื่องใช้ทางการแพทย์และการสาธารณสุขที่เหมาะสมและ  
สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

(๔) กู้ยืมเงิน หรือออกพันธบัตรหรือตราสารทางการเงินอื่นใดเพื่อการดำเนินกิจการของ  
โรงพยาบาล

(๕) ถือหุ้นหรือเข้าเป็นหุ้นส่วน หรือเข้าร่วมกิจการกับนิติบุคคลอื่นในกิจการที่เกี่ยวกับ  
วัตถุประสงค์ของโรงพยาบาล

(๖) เรียกเก็บค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน หรือค่าบริการในการดำเนินกิจการ

(๗) ทำความตกลงหรือร่วมมือกับองค์การหรือหน่วยงานในประเทศและต่างประเทศ หรือ  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกิจการเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาล

(๘) กระทำการอื่นใดที่จำเป็นหรือต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาล

การกู้ยืมเงิน การออกพันธบัตรหรือตราสารทางการเงินอื่นใด การถือหุ้นหรือการเข้าเป็นหุ้นส่วน และการเข้าร่วมทุนในกิจการกับนิติบุคคลอื่น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

## หมวด ๒

### ทุน รายได้ และทรัพย์สิน

มาตรา ๘ ทุนและทรัพย์สินในการดำเนินกิจการของโรงพยาบาล ประกอบด้วย

- (๑) เงินหรือทรัพย์สินที่ได้รับโอนมาตามมาตรา ๔๒ วรรคหนึ่ง
- (๒) เงินที่รัฐบาลจ่ายให้เป็นทุนประเดิม
- (๓) เงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐบาลจัดสรรให้ตามความเหมาะสมเป็นรายปี
- (๔) เงินอุดหนุนจากภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือองค์กรอื่น รวมทั้งจากต่างประเทศหรือองค์กรระหว่างประเทศ และเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้
- (๕) ค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน ค่าบริการ หรือรายได้จากการดำเนินการ
- (๖) ดอกผลของเงินรายได้จากทรัพย์สินของโรงพยาบาล

มาตรา ๙ บรรดารายได้ของโรงพยาบาลไม่เป็นรายได้ที่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลัง และกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

มาตรา ๑๐ ให้อสังหาริมทรัพย์ซึ่งโรงพยาบาลได้มาจากการให้หรือซื้อด้วยเงินรายได้ของโรงพยาบาลเป็นกรรมสิทธิ์ของโรงพยาบาล

ให้โรงพยาบาลมีอำนาจในการปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้ จำหน่าย และจัดหาประโยชน์จากทรัพย์สินของโรงพยาบาล

มาตรา ๑๑ การใช้จ่ายเงินของโรงพยาบาล ให้ใช้จ่ายไปเพื่อกิจการของโรงพยาบาลโดยเฉพาะ การเก็บรักษาและเบิกจ่ายเงินของโรงพยาบาลให้เป็นไปตามข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด

## หมวด ๓

### การบริหารและการดำเนินกิจการ

มาตรา ๑๒ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลบ้านแพ้ว” ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากบุคคลซึ่งได้รับการสรรหาโดยคณะกรรมการสรรหาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เช่นเดียวกับกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๔) และต้องมีใช้ข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ

(๒) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวนสามคน ได้แก่ ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร และนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

(๓) กรรมการผู้แทนชุมชน จำนวนสามคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากบุคคลซึ่งได้รับการสรรหาโดยคณะกรรมการสรรหาจากบุคคลที่มีภูมิลำเนาอยู่ในชุมชนนั้นไม่น้อยกว่าสองปี ซึ่งเสนอโดยสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรประชาชนในท้องถิ่นภายในเขตอำเภอบ้านแพ้ว

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนสามคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากบุคคลซึ่งได้รับการสรรหาโดยคณะกรรมการสรรหาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เป็นที่ประจักษ์ทางด้านการสาธารณสุข การบริหาร การเงิน การบัญชี กฎหมาย หรือสาขาอื่นอันเป็นประโยชน์แก่กิจการของโรงพยาบาล ซึ่งในจำนวนนี้จะต้องเป็นบุคคลซึ่งมีใช้ข้าราชการมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำหรือผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐอย่างน้อยหนึ่งคน

ให้ผู้อำนวยการเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการตาม (๑) และกรรมการตาม (๓) และ (๔) รวมทั้งคุณสมบัติขององค์กรประชาชนที่จะเสนอชื่อบุคคลแก่คณะกรรมการสรรหาได้ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๑๓ ก่อนครบวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาขึ้นชุดหนึ่งมีจำนวนไม่เกินสิบเอ็ดคน เพื่อทำหน้าที่สรรหาประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนชุมชน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิโดยต้องสรรหาเป็นจำนวนสองเท่าของกรรมการแต่ละประเภทที่จะมีได้ เพื่อเสนอให้คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการและกรรมการ

ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาครเป็นประธานกรรมการสรรหา

กรรมการสรรหาไม่มีสิทธิได้รับการเสนอชื่อเป็นประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนชุมชน หรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

มาตรา ๑๔ ประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนชุมชน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ต้องมีคุณสมบัติและไม่มียกเว้นต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบห้าปีบริบูรณ์ และไม่เกินเจ็ดสิบปีบริบูรณ์
- (๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๔) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งในทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง
- (๖) ไม่เป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของโรงพยาบาลหรือที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญที่มีสัญญาจ้างกับโรงพยาบาล

มาตรา ๑๕ ประธานกรรมการและกรรมการของโรงพยาบาลจะต้องไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับโรงพยาบาล ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม เว้นแต่เป็นผู้ซึ่งคณะกรรมการมอบหมายให้เป็นประธานกรรมการหรือกรรมการในบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดที่โรงพยาบาลเป็นผู้ถือหุ้น

มาตรา ๑๖ ประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนชุมชน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี

เมื่อครบกำหนดตามวาระในวรรคหนึ่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนชุมชน หรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการดังกล่าวซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินการต่อไปจนกว่าประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

ประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนชุมชน หรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา ๑๗ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนชุมชน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) คณะรัฐมนตรีให้ออก เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ
- (๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๑๔ หรือกระทำการอันมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๑๕

มาตรา ๑๘ ในกรณีที่ประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนชุมชน หรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้ทำการสรรหาและเสนอคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งผู้อื่นดำรงตำแหน่งแทน เว้นแต่วาระเหลืออยู่ไม่ถึงเก้าสิบวัน จะไม่แต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการดังกล่าวแทนก็ได้ และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว

ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๑๓ มาใช้บังคับกับการสรรหากรรมการตามวรรคหนึ่งโดยอนุโลม

ในกรณีที่ประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนชุมชน หรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการทั้งหมดที่มีอยู่จนกว่าจะมีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการตามความในวรรคหนึ่ง และในกรณีที่ประธานกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้กรรมการที่เหลือเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธานกรรมการเป็นการชั่วคราว

มาตรา ๑๙ การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

ในการปฏิบัติหน้าที่ ประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ใดมีส่วนได้เสียโดยตรงหรือโดยอ้อมในเรื่องที่คณะกรรมการพิจารณา ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการผู้นั้นแจ้งให้ที่ประชุมทราบและให้ที่ประชุมพิจารณาว่ากรรมการผู้นั้นสมควรจะอยู่ในที่ประชุมและหรือมีมติในการประชุมเรื่องนั้นได้หรือไม่ ทั้งนี้ ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๒๐ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลโรงพยาบาลให้ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

(๑) กำหนดนโยบาย บทบาท ทิศทางในการพัฒนาโรงพยาบาลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของระบบสาธารณสุข

(๒) อนุมัติแผนงาน โครงการ และงบประมาณประจำปีของโรงพยาบาล

(๓) ควบคุมดูแลการดำเนินงานและการบริหารงานทั่วไป ตลอดจนออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับโรงพยาบาลในเรื่องดังต่อไปนี้

(ก) การบริหารงานทั่วไปในโรงพยาบาล การจัดแบ่งส่วนงานของโรงพยาบาล และขอบเขตหน้าที่ของส่วนงานดังกล่าว

(ข) วิธีปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างและการให้บริการผู้ป่วยประเภทต่างๆ ในโรงพยาบาล

(ค) การกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินอื่นของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

(ง) การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การประเมินผลงาน การถอดถอน วินัยและการลงโทษทางวินัย การออกจากตำแหน่ง การร้องทุกข์และการอุทธรณ์ การลงโทษของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง รวมทั้งวิธีการและเงื่อนไขในการจ้างลูกจ้าง

(จ) การบริหารและจัดการการเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินของโรงพยาบาล รวมทั้งการบัญชีและการจำหน่ายทรัพย์สินจากบัญชีเป็นสูญ

(ฉ) การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

(ช) ขอบเขตอำนาจหน้าที่ หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน

(ซ) การคัดเลือกผู้อำนวยการ การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ และการมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทน

(๔) ให้ความเห็นชอบในการกำหนดค่าบำรุง ค่าธรรมเนียม และค่าใช้บริการในการรักษาพยาบาลผู้ป่วย และการให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุข

(๕) กระทำการอื่นใดที่จำเป็นหรือต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาล ระเบียบเกี่ยวกับการจำหน่ายทรัพย์สินจากบัญชีเป็นสูญตาม (๓) (จ) ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๒๑ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความเชี่ยวชาญ เป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการ และมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้

การประชุมคณะอนุกรรมการให้นำมาตรา ๑๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๒๒ ให้ประธานกรรมการ กรรมการ ที่ปรึกษา และอนุกรรมการได้รับเบี้ยประชุมหรือประโยชน์ตอบแทนอื่นตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๒๓ ให้โรงพยาบาลมีผู้อำนวยการคนหนึ่ง

คณะกรรมการเป็นผู้มีอำนาจสรรหา แต่งตั้ง และถอดถอนผู้อำนวยการ

หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้อำนวยการ ให้เป็นไปตามข้อกำหนดของคณะกรรมการ

มาตรา ๒๔ ผู้อำนวยการต้องเป็นผู้สามารถทำงานให้แก่โรงพยาบาลได้เต็มเวลา และต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์ในวันที่ได้รับการแต่งตั้ง
- (๓) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เหมาะสมกับกิจการของโรงพยาบาล ตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๖ และมาตรา ๗
- (๔) ไม่มีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๑๔ (๓) (๔) (๕) หรือ (๖)
- (๕) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับโรงพยาบาล

มาตรา ๒๕ ผู้อำนวยการมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ต้องไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

มาตรา ๒๖ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ผู้อำนวยการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ออกตามกรณีที่กำหนดไว้ในข้อตกลงระหว่างคณะกรรมการกับผู้อำนวยการ
- (๔) คณะกรรมการให้ออก เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถ
- (๕) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๒๔

มติของคณะกรรมการให้ผู้อำนวยการออกจากตำแหน่งตาม (๔) ต้องประกอบด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการเท่าที่มีอยู่ โดยไม่นับรวมผู้อำนวยการ

มาตรา ๒๗ ผู้อำนวยการมีหน้าที่บริหารกิจการของโรงพยาบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ของโรงพยาบาล ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ นโยบาย และมติของคณะกรรมการ และเป็นผู้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างทุกตำแหน่ง เว้นแต่ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายในตามมาตรา ๓๗ วรรคสอง รวมทั้งให้มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) เสนอเป้าหมาย แผนงาน และโครงการต่อคณะกรรมการ เพื่อให้การดำเนินงานของโรงพยาบาลบรรลุวัตถุประสงค์
- (๒) เสนอรายงานประจำปีเกี่ยวกับผลการดำเนินงานด้านต่างๆ ของโรงพยาบาลรวมทั้งรายงานการเงินและการบัญชี ตลอดจนเสนอแผนการเงินและงบประมาณของปีต่อไปต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณา
- (๓) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงกิจการและการดำเนินงานของโรงพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ต่อคณะกรรมการ

ผู้อำนวยการต้องรับผิดชอบต่อคณะกรรมการในการบริหารกิจการของโรงพยาบาล

มาตรา ๒๘ ผู้อำนวยการมีอำนาจ

(๑) บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อน ลด ตัดเงินเดือน หรือค่าจ้าง ลงโทษทางวินัยเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของโรงพยาบาล ตลอดจนให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของโรงพยาบาลออกจากตำแหน่ง ทั้งนี้ ตามข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด

(๒) วางระเบียบเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงพยาบาลโดยไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ นโยบาย หรือมติที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๒๙ ในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้แทนของโรงพยาบาล เพื่อการนี้ผู้อำนวยการจะมอบอำนาจให้บุคคลใดปฏิบัติงานเฉพาะอย่างแทนก็ได้ แต่ต้องเป็นไปตามข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๓๐ ในกรณีที่ผู้อำนวยการไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเมื่อตำแหน่งผู้อำนวยการว่างลงและยังมิได้มีการแต่งตั้งผู้อำนวยการ ให้คณะกรรมการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คนหนึ่งเป็นผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการ

มาตรา ๓๑ ให้คณะกรรมการเป็นผู้กำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

#### หมวด ๔

#### ผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาล

มาตรา ๓๒ ผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลมีสามประเภท คือ

(๑) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ได้แก่ ผู้ซึ่งปฏิบัติงานโดยรับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากงบประมาณของโรงพยาบาล

(๒) ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้ซึ่งโรงพยาบาลจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญโดยมีสัญญาจ้าง

(๓) เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมาปฏิบัติงานของโรงพยาบาลเป็นการชั่วคราวตามมาตรา ๓๖

มาตรา ๓๓ เจ้าหน้าที่ ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์



- (๓) สามารถทำงานให้แก่โรงพยาบาลได้เต็มเวลา
- (๔) มีคุณวุฒิหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของโรงพยาบาล รวมทั้งมีความเหมาะสมกับงานเฉพาะนั้นๆ
- (๕) ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือพนักงานหรือลูกจ้างของราชการส่วนท้องถิ่น
- (๖) ไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๑๔ (๓) (๔) หรือ (๕)
- (๗) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับโรงพยาบาล
- มาตรา ๓๔ เจ้าหน้าที่พ้นจากตำแหน่งเมื่อ
- (๑) ดาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๓๓
- (๔) ถูกให้ออกหรือปลดออก เพราะไม่ผ่านการประเมินผลงานหรือกระทำผิดวินัยตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดไว้ในข้อบังคับ
- มาตรา ๓๕ ให้โรงพยาบาลวางระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงระบบการจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก การซื้อบริการจากองค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ และการร่วมมือกับสถาบันทางวิชาการ โดยมีเจ้าหน้าที่และลูกจ้างประจำตามความจำเป็น
- มาตรา ๓๖ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานของโรงพยาบาล รัฐมนตรีอาจขอให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ มาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลเป็นการชั่วคราวได้ ทั้งนี้ เมื่อได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา หรือนายจ้างของผู้นั้นแล้ว และมีข้อตกลงที่ทำไว้ในการอนุมัติ
- เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดได้รับอนุมัติให้มาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าเป็นการได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการหรือออกจากงานไปปฏิบัติงานใดๆ และให้นับเวลา ระหว่างที่มาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล สำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญหรือประโยชน์ตอบแทนอื่น ทำนองเดียวกันเสมือนอยู่ปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานเต็มเวลาดังกล่าว แล้วแต่กรณี
- เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติให้มาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐตามวรรคหนึ่ง มีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าตำแหน่งและเงินเดือนเดิม ตามข้อตกลงที่ทำไว้ในการอนุมัติ

## หมวด ๕

## การบัญชี การตรวจสอบ และการประเมินผลงานของโรงพยาบาล

มาตรา ๓๗ การบัญชีของโรงพยาบาล ให้จัดทำตามหลักสากลตามแบบและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด และต้องจัดให้มีการตรวจสอบภายในเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี และการพัสดุของโรงพยาบาล ตลอดจนรายงานผลการตรวจสอบให้คณะกรรมการทราบอย่างน้อยปีละครั้ง

ในการตรวจสอบภายใน ให้มีผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายในโดยเฉพาะ และให้รับผิดชอบขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๓๘ ให้โรงพยาบาลจัดทำงบดุล งบการเงิน และบัญชีทำการส่งผู้สอบบัญชีภายในเก้าสิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชีทุกปี

ในทุกรอบปี ให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินหรือบุคคลภายนอกตามที่คณะกรรมการแต่งตั้งด้วยความเห็นชอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้สอบบัญชีและประเมินผลการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินของโรงพยาบาล โดยให้แสดงความคิดเห็นเป็นข้อวิเคราะหว่ากาใช้จ่ายดังกล่าวเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ประหยัด และได้ผลตามเป้าหมายเพียงใด แล้วทำบันทึกรายงานผลการสอบบัญชีเสนอต่อคณะกรรมการ

เพื่อการนี้ ให้ผู้สอบบัญชีมีอำนาจตรวจสอบสรรพสมุดบัญชีและเอกสารหลักฐานต่างๆ ของโรงพยาบาล สอบถามผู้อำนวยการ ผู้ตรวจสอบภายใน เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง และเรียกให้ส่งสรรพสมุดบัญชีและเอกสารหลักฐานต่างๆ ของโรงพยาบาลเป็นการเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น

มาตรา ๓๙ ให้โรงพยาบาลทำรายงานประจำปีเสนอรัฐมนตรีทุกสิ้นปีงบประมาณ รายงานนี้ให้กล่าวถึงผลงานของโรงพยาบาลในปีที่ล่วงมาแล้ว บัญชีทำการ พร้อมทั้งรายงานของผู้สอบบัญชีรวมทั้งคำชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายของคณะกรรมการ โครงการ และแผนงานที่จะจัดทำในภายหน้า

มาตรา ๔๐ เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมประสิทธิภาพและการตรวจสอบการดำเนินงานของโรงพยาบาลให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ โครงการ และแผนงานที่ได้จัดทำไว้ ให้โรงพยาบาลจัดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลตามรอบระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนด แต่ต้องไม่เกินสามปีนับแต่การประเมินครั้งสุดท้าย

การประเมินผลตามวรรคหนึ่ง ให้จัดทำโดยสถาบันหรือองค์กรที่เป็นกลางและมีความเชี่ยวชาญในด้านการประเมินผลกิจการโรงพยาบาล โดยมีการคัดเลือกตามวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๖  
การกำกับดูแล

มาตรา ๔๑ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินกิจการของโรงพยาบาลให้เป็นไปตามกฎหมายและให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งโรงพยาบาล นโยบายของรัฐบาล และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับโรงพยาบาล เพื่อการนี้ให้รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้โรงพยาบาลชี้แจงแสดงความคิดเห็น ทำรายงาน หรือยับยั้งการกระทำของโรงพยาบาลที่ขัดต่อวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งโรงพยาบาล นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับโรงพยาบาล ตลอดจนสั่งสอบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินการของโรงพยาบาลได้

## บทเฉพาะกาล

มาตรา ๔๒ เมื่อพระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ ให้รัฐมนตรีเสนอคณะรัฐมนตรีดำเนินการตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่ออนุมัติให้มีการโอนทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ รายได้ และเงินงบประมาณของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข เว้นแต่เงินงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำที่ยังคงมีผู้ครองตำแหน่งอยู่ ไปเป็นของโรงพยาบาลบ้านแพ้วตามพระราชกฤษฎีกานี้

เพื่อเป็นทุนในการดำเนินกิจการของโรงพยาบาลบ้านแพ้วในระยะเริ่มแรก ให้รัฐมนตรีเสนอคณะรัฐมนตรีอนุมัติให้มีการจัดสรรงบประมาณให้แก่โรงพยาบาลบ้านแพ้วตามพระราชกฤษฎีกานี้ ภายในวงเงินที่รัฐมนตรีพิจารณาเห็นสมควร เพื่อให้โรงพยาบาลบ้านแพ้วสามารถดำเนินการตามวัตถุประสงค์ได้

ในวันที่คณะรัฐมนตรีมีมติให้มีการโอนทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ รายได้ และงบประมาณของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ไปเป็นของโรงพยาบาลบ้านแพ้วตามวรรคหนึ่ง ให้โรงพยาบาลบ้านแพ้ว สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุขเป็นอันยุบเลิก

มาตรา ๔๓ ในระยะเริ่มแรกซึ่งยังไม่มีคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลบ้านแพ้วตามพระราชกฤษฎีกานี้ ให้มีคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ประกอบด้วยปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นประธาน เลขาธิการคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร ผู้แทนสำนักงานงบประมาณ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร นายอำเภอ

บ้านแพ้ว นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบ้านแพ้ว เป็นกรรมการ และให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้วตามมาตรา ๔๔ เป็นกรรมการและเลขานุการ ทำหน้าที่บริหารโรงพยาบาลเท่าที่จำเป็นไปพลางก่อนจนกว่าจะมีคณะกรรมการตามพระราชกฤษฎีกา รวมทั้งดำเนินการให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาเพื่อสรรหาประธานกรรมการและกรรมการตามมาตรา ๑๓ (๑) (๓) และ (๔) และดำเนินการเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อแต่งตั้งให้แล้วเสร็จโดยเร็ว

มาตรา ๔๔ ให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้วซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้อำนวยการตามพระราชกฤษฎีกานี้ไปพลางก่อน จนกว่าจะมีการแต่งตั้งผู้อำนวยการตามพระราชกฤษฎีกานี้ ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชกฤษฎีกานี้มีผลใช้บังคับ

ให้ถือว่าผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้วตามวรรคหนึ่งได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้มาปฏิบัติงานของโรงพยาบาลเป็นการชั่วคราวตามมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๕๒ และเมื่อได้มีการแต่งตั้งผู้อำนวยการตามพระราชกฤษฎีกานี้แล้ว ให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้วมีสิทธิได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการในกระทรวงสาธารณสุขในระดับตำแหน่งและเงินเดือนที่ไม่ต่ำกว่าตำแหน่งและเงินเดือนเดิม

มาตรา ๔๕ การเปลี่ยนข้าราชการหรือลูกจ้างของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงสาธารณสุข ไปเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของโรงพยาบาลตามพระราชกฤษฎีกานี้ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ

ข้าราชการหรือลูกจ้างของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งประสงค์เปลี่ยนไปเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของโรงพยาบาลบ้านแพ้วตามพระราชกฤษฎีกานี้ ต้องผ่านการคัดเลือกและการประเมินผลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการตามมาตรา ๔๓ กำหนด

การจะบรรจุหรือแต่งตั้งข้าราชการหรือลูกจ้างตามวรรคหนึ่งให้ดำรงตำแหน่งใดๆ ในโรงพยาบาลตามพระราชกฤษฎีกานี้ ให้เป็นไปตามอัตราค่าจ้าง คุณสมบัติ และอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างตามที่คณะกรรมการตามมาตรา ๔๓ กำหนด ซึ่งจะต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับโครงสร้างและอัตราค่าจ้างของโรงพยาบาลตามพระราชกฤษฎีกานี้ จะมีขึ้นด้วยและจะต้องได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการและประโยชน์อย่างอื่น ซึ่งรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าที่ข้าราชการหรือลูกจ้างผู้นั้นได้รับอยู่เดิม

การบรรจุแต่งตั้งผู้ที่ผ่านการคัดเลือกและประเมินผลตามวรรคหนึ่ง ให้มีผลในวันที่คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติให้มีการดำเนินการตามมาตรา ๔๒ วรรคหนึ่ง

การเปลี่ยนจากข้าราชการไปเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของโรงพยาบาลให้ถือว่าเป็นการให้ออกจากราชการเพราะทางราชการเลิกหรือยุบตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการหรือกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

การเปลี่ยนจากลูกจ้างของส่วนราชการไปเป็นเจ้าของที่หรือลูกจ้างของโรงพยาบาลให้ถือว่าเป็นการออกจากงานเพราะทางราชการยุบตำแหน่งหรือเลิกจ้างโดยไม่มี ความผิด และให้ได้รับบำเหน็จตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้าง

มาตรา ๔๖ ให้ส่วนราชการในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ เป็นส่วนงานของโรงพยาบาลจนกว่าจะได้จัดตั้งส่วนงานใหม่

มาตรา ๔๗ ในระหว่างที่ยังไม่มีระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศของโรงพยาบาลตามพระราชกฤษฎีกานี้ ให้นำระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ที่ใช้อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับมาใช้โดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อพระราชกฤษฎีกานี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

ชวน หลีกภัย

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกานี้ คือ เนื่องจากการสมควรจัดระบบการบริหารงานโรงพยาบาลบ้านแพ้วให้สามารถบริหารงานได้อย่างอิสระ คล่องตัว และเอื้ออำนวยต่อการให้บริการและทรัพยากรของรัฐให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เพื่อให้สามารถให้บริการทางสาธารณสุขให้แก่ชุมชนในเขตอำเภอบ้านแพ้วและพื้นที่ต่อเนื่องหรือใกล้เคียงได้อย่างมีคุณภาพ ตลอดจนสามารถให้บริการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมควรจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้วขึ้นเป็นองค์การมหาชนตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชน จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้



## พระราชกฤษฎีกา

จัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๖๒

### พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

เป็นปีที่ ๔ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว  
มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว  
(องค์การมหาชน)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗๕ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมาตรา ๕  
แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน  
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า “พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว  
(องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒”

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา  
เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกความในบทนิยามคำว่า “คณะกรรมการ” ในมาตรา ๓  
แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และให้ใช้ความ  
ต่อไปนี้แทน

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว”

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕ มาตรา ๖ และมาตรา ๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๕ ให้จัดตั้งองค์การมหาชนขึ้นเรียกว่า “โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)” เรียกโดยย่อว่า “รพบ.”

ให้โรงพยาบาลมีที่ตั้งของสำนักงานแห่งใหญ่อยู่ในอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร และอาจมีสำนักงานสาขาในพื้นที่อื่นได้ตามที่คณะกรรมการเห็นว่าจำเป็นและเหมาะสม

มาตรา ๖ ให้โรงพยาบาลมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจการ ดังต่อไปนี้

(๑) ให้บริการด้านการรักษาพยาบาลทั่วไป การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค และการฟื้นฟูสุขภาพ ตามมาตรฐานทางการแพทย์

(๒) ดำเนินการด้านเวชศาสตร์การป้องกัน ส่งเสริม และสนับสนุนการสาธารณสุข โดยคำนึงถึงนโยบายของรัฐในเรื่องดังกล่าวด้วย

(๓) ดำเนินการ ส่งเสริม หรือสนับสนุนการศึกษาวิจัย การให้การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ การสาธารณสุข และการบริหารจัดการ หรือร่วมกับหน่วยงานอื่น ในการดำเนินการดังกล่าว

(๔) ดำเนินกิจการอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลหรือประโยชน์ของผู้ใช้บริการ และชุมชน

การดำเนินการตามวรรคหนึ่งต้องไม่เป็นการดำเนินการที่มุ่งแสวงหากำไรเป็นหลัก

มาตรา ๗ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา ๖ ให้โรงพยาบาลมีอำนาจหน้าที่กระทำการกิจการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ถือกรรมสิทธิ์ มีสิทธิครอบครอง และมีทรัพย์สินสิทธิต่าง ๆ

(๒) ก่อตั้งสิทธิหรือทำนิติกรรมทุกประเภท เพื่อประโยชน์ในการดำเนินกิจการของโรงพยาบาล

(๓) จัดให้มีอุปกรณ์ สิ่งของ และเครื่องใช้ทางการแพทย์และการสาธารณสุขที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาล

(๔) กู้ยืมเงิน หรือออกพันธบัตรหรือตราสารทางการเงินอื่นใด เพื่อการดำเนินกิจการของโรงพยาบาล

(๕) ถือหุ้น เข้าเป็นหุ้นส่วน หรือเข้าร่วมทุนกับนิติบุคคลอื่นทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ในกิจการที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาล

(๖) เรียกเก็บค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน หรือค่าบริการจากการดำเนินกิจการ

(๗) ทำความตกลงหรือร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศในกิจการที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาล



(๘) กระทำการอื่นใดที่จำเป็นหรือต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาล การดำเนินการตาม (๔) และ (๕) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด”  
มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๒ และมาตรา ๑๓ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๒ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว” ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ ซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ เป็นที่ประจักษ์ในด้านการสาธารณสุข การบริหาร การเงิน การบัญชี กฎหมาย หรือสาขาอื่นอันเป็น ประโยชน์แก่กิจการของโรงพยาบาล และต้องไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงาน หรือลูกจ้างของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร และนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

(๓) กรรมการผู้แทนชุมชนในเขตอำเภอบ้านแพ้ว จำนวนไม่เกินสามคน ซึ่งคณะกรรมการ แต่งตั้งจากบุคคลผู้มีภูมิลำเนาอยู่ในชุมชนเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่าสองปี ซึ่งเสนอโดยสภาท้องถิ่นหรือ องค์กรประชาชนในเขตอำเภอบ้านแพ้ว

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่เกินสามคน ซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์เป็นที่ประจักษ์ในด้านการสาธารณสุข การบริหาร การเงิน การบัญชี กฎหมาย หรือสาขาอื่นอันเป็นประโยชน์แก่กิจการของโรงพยาบาล

ให้ผู้อำนวยการเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เป็นผู้ช่วย เลขานุการได้ตามความจำเป็น

กรรมการจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งต้องไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เว้นแต่เป็นผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อเสนอคณะกรรมการแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนชุมชน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งการสรรหาประธานกรรมการ กรรมการผู้แทน ชุมชน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อดำรงตำแหน่งแทนผู้ซึ่งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้เป็นไป ตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยการเสนอแนะของคณะกรรมการ ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์กลาง ที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๑๓ ก่อนครบวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน ให้ดำเนินการสรรหาประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนชุมชน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดตามมาตรา ๑๒ วรรคสี่”

มาตรา ๖ ให้ยกเลิกวรรคสองของมาตรา ๑๘ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๓

มาตรา ๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๐ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๒๐ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลโดยทั่วไปซึ่งกิจการและการดำเนินการของโรงพยาบาลเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

(๑) กำหนดนโยบาย บทบาท ทิศทางในการพัฒนาโรงพยาบาลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของระบบสาธารณสุข

(๒) อนุมัติแผนงาน โครงการ และงบประมาณประจำปีของโรงพยาบาล

(๓) อนุมัติประกาศนียบัตรหรือวุฒิปัตรให้แก่ผู้ผ่านการศึกษาหรือฝึกอบรม

(๔) ออกระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด หรือประกาศเกี่ยวกับโรงพยาบาลในเรื่องดังต่อไปนี้

(ก) การบริหารงานทั่วไป การจัดแบ่งส่วนงาน และขอบเขตหน้าที่ของส่วนงานดังกล่าว

(ข) วิธีปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาล และการให้บริการผู้ป่วยประเภทต่าง ๆ

(ค) การสรรหา การแต่งตั้ง และการถอดถอนผู้อำนวยการ การปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ การรักษาการแทน และการมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทนผู้อำนวยการ

(ง) การกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินอื่นของผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลตามมาตรา ๓๒ (๑) และ (๓)

(จ) การกำหนดประมวลจริยธรรมในการปฏิบัติงานของกรรมการ ผู้อำนวยการ และผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาล

(ฉ) การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผลงาน การถอดถอน วินัยและการลงโทษทางวินัย การออกจากตำแหน่ง การร้องทุกข์และการอุทธรณ์การลงโทษของผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลตามมาตรา ๓๒ (๑) และ (๓) รวมทั้งหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการจ้างที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ และลูกจ้าง

(ข) การบริหารและจัดการการเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินของโรงพยาบาล รวมทั้งการบัญชีและการจำหน่ายทรัพย์สินจากบัญชีเป็นสูญ

(ค) การกำหนดค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน และค่าบริการ

(ง) การช่วยเหลือเบื้องต้นหรือการเยียวยาให้แก่ผู้ได้รับความเสียหายจากการดำเนินการของโรงพยาบาล ในกรณีที่ผู้นั้นได้รับความเสียหายซึ่งหาผู้กระทำผิดมิได้หรือหาผู้กระทำผิดได้ แต่ยังไม่ได้รับค่าเสียหายภายในระยะเวลาอันสมควร

(จ) การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่ผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาล

(ฉ) การแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ

(ช) การกำหนดขอบเขตเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบและผู้ตรวจสอบภายใน

(ซ) การกำหนดเครื่องแบบผู้อำนวยการและผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาล และเครื่องหมายโรงพยาบาล

(๕) กระทำการอื่นใดที่จำเป็นหรือต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาล

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย พระราชกฤษฎีกานี้ หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ระเบียบเกี่ยวกับการจำหน่ายทรัพย์สินจากบัญชีเป็นสูญตาม (๔) (ข) ต้องเป็นไปตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ระเบียบเกี่ยวกับการช่วยเหลือเบื้องต้นหรือการเยียวยาให้แก่ผู้ได้รับความเสียหายจากการดำเนินการของโรงพยาบาลตาม (๔) (ง) ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน”

มาตรา ๘ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๒๐/๑ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓

“มาตรา ๒๐/๑ ในการควบคุมดูแลการดำเนินงานของโรงพยาบาล ให้คณะกรรมการพิจารณา กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า ในเชิงภารกิจ ความซื่อสัตย์สุจริต การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน”

มาตรา ๙ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๑ มาตรา ๒๒ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๒๑ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการ และมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบตามมาตรา ๒๐ (๔) (ฎ) และคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้

ที่ปรึกษาคณะกรรมการ คณะกรรมการตรวจสอบ และคณะอนุกรรมการ จะต้องไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับโรงพยาบาลหรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของโรงพยาบาล ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม เว้นแต่ที่ปรึกษาคณะกรรมการ ประธานอนุกรรมการ และอนุกรรมการ ซึ่งคณะกรรมการมอบหมายให้เป็นประธานกรรมการ กรรมการ หรือผู้แทนของโรงพยาบาลในนิติบุคคล ซึ่งโรงพยาบาลเป็นผู้ถือหุ้น เป็นหุ้นส่วน หรือร่วมทุนตามมาตรา ๗ (๕)

การประชุมคณะกรรมการตรวจสอบและคณะอนุกรรมการ ให้นำความในมาตรา ๑๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๒๒ ให้ประธานกรรมการ กรรมการ ที่ปรึกษาคณะกรรมการ ประธานกรรมการ ตรวจสอบ กรรมการตรวจสอบ ประธานอนุกรรมการ และอนุกรรมการ ได้รับเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๒๓ ให้โรงพยาบาลมีผู้อำนวยการคนหนึ่ง เป็นผู้บริหารกิจการของโรงพยาบาลภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการ

คณะกรรมการเป็นผู้มีอำนาจสรรหา แต่งตั้ง และถอดถอนผู้อำนวยการ

การสรรหาผู้อำนวยการ ให้เป็นไปตามระเบียบของคณะกรรมการซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์กลางที่คณะรัฐมนตรีกำหนด”

มาตรา ๑๐ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๒๓/๑ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓

“มาตรา ๒๓/๑ ในการแต่งตั้งผู้อำนวยการต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่มิเหตุต้องแต่งตั้งผู้อำนวยการ และหากมิเหตุผลจำเป็นให้คณะกรรมการขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกินหกสิบวัน หากดำเนินการไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ให้คณะกรรมการรายงานผลให้คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชนเพื่อรายงานคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา”

มาตรา ๑๑ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๒๔ ผู้อำนวยการต้องมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เหมาะสมกับกิจการของโรงพยาบาลตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของโรงพยาบาล สามารถทำงานให้แก่โรงพยาบาลได้เต็มเวลา และต้องไม่เป็นผู้อยู่ปฏิบัติงานของโรงพยาบาล รวมทั้งต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชนด้วย”

มาตรา ๑๒ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสามของมาตรา ๒๖ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓

“การขาดคุณสมบัติเพราะมีอายุเกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์ ให้ถือว่าเป็นการพ้นจากตำแหน่งตามกำหนดเวลาในสัญญาจ้าง”

มาตรา ๑๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๒๗ ภายใต้บังคับมาตรา ๓๗ วรรคสองและวรรคสาม ให้ผู้อำนวยการมีหน้าที่บริหารกิจการของโรงพยาบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ของโรงพยาบาล มติของคณะรัฐมนตรี ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ นโยบาย และมติของคณะกรรมการ และเป็นผู้บังคับบัญชาผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลทุกตำแหน่ง รวมทั้งให้มีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอเป้าหมาย แผนงาน โครงการ และงบประมาณประจำปีต่อคณะกรรมการ เพื่อให้การดำเนินงานของโรงพยาบาลบรรลุวัตถุประสงค์

(๒) เสนอรายงานประจำปีเกี่ยวกับผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงพยาบาล รวมทั้งรายงานการเงินต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณา

(๓) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงกิจการและการดำเนินงานของโรงพยาบาลให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ต่อคณะกรรมการ

ผู้อำนวยการต้องรับผิดชอบต่อคณะกรรมการในการบริหารกิจการของโรงพยาบาล”

มาตรา ๑๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๐ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๓๐ ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือผู้อำนวยการไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้รองผู้อำนวยการตามลำดับที่คณะกรรมการกำหนดรักษาการแทน ถ้าไม่มีรองผู้อำนวยการหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้คณะกรรมการแต่งตั้งกรรมการหรือผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลคนหนึ่งเป็นผู้รักษาการแทน

ให้ผู้รักษาการแทนตามวรรคหนึ่งมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้อำนวยการ

ในกรณีที่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ หรือคำสั่งอื่นแต่งตั้งให้อำนาจการเป็นกรรมการหรือให้อำนาจหน้าที่อย่างใด ให้ผู้รักษาการแทนเป็นกรรมการหรือให้อำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้อำนาจการด้วย แล้วแต่กรณี”

มาตรา ๑๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๓ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๓๓ เจ้าหน้าที่ต้องมีคุณสมบัติหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของโรงพยาบาล สามารถทำงานให้แก่โรงพยาบาลได้เต็มเวลา รวมทั้งต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชนด้วย”

มาตรา ๑๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสองของมาตรา ๓๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓

“การขาดคุณสมบัติเพราะมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ ให้ถือว่าเป็นการพ้นจากตำแหน่งตามกำหนดเวลาในสัญญาจ้าง”

มาตรา ๑๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๓๗ การบัญชีของโรงพยาบาล ให้จัดทำตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด ซึ่งต้องเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชี และต้องจัดให้มีการตรวจสอบภายในเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี และการพัสดุของโรงพยาบาล ตลอดจนจรรยาบรรณผลการตรวจสอบให้คณะกรรมการทราบอย่างน้อยปีละครั้ง

ในการตรวจสอบภายใน ให้มีผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายในโดยเฉพาะ และให้รับผิดชอบขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

ในการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง และลงโทษทางวินัยของผู้ตรวจสอบภายใน ให้ผู้อำนาจการและคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาร่วมกันแล้วเสนอให้คณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อนจึงดำเนินการได้”

มาตรา ๑๘ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๔๐ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๔๐ การประเมินผลงานของโรงพยาบาลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชน”

มาตรา ๑๙ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๔๑ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๔๑ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินกิจการของโรงพยาบาลให้เป็นไปตามกฎหมายและให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งโรงพยาบาล ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของรัฐบาล มติของคณะรัฐมนตรี และแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงพยาบาล เพื่อการนี้ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้โรงพยาบาลชี้แจง แสดงความคิดเห็น ทำรายงาน หรือยับยั้งการกระทำของโรงพยาบาลที่ขัดต่อกฎหมาย วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งโรงพยาบาล ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของรัฐบาล มติของคณะรัฐมนตรี หรือแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงพยาบาล ตลอดจนสั่งสอบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินการของโรงพยาบาลได้”

มาตรา ๒๐ ให้ประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนชุมชน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลบ้านแพ้วซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ เป็นประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนชุมชน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้วตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกานี้ และอยู่ต่อไปจนกว่าจะครบวาระการดำรงตำแหน่ง

ในกรณีที่ประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนชุมชน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลบ้านแพ้วซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระและยังคงอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินการต่อไปในวันก่อนวันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ ให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนชุมชน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้วตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกานี้

ในกรณีที่การสรรหาและแต่งตั้งประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนชุมชน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้เริ่มดำเนินการแล้ว แต่ยังไม่แล้วเสร็จในวันก่อนวันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งต่อไปได้ และให้ถือว่าเป็นการดำเนินการโดยชอบตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกานี้ และมีให้นำมาตรา ๑๒ วรรคสี่ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกานี้ มาใช้บังคับ

การนับวาระการดำรงตำแหน่งของประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนชุมชน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๒๐ ให้นำต่อเนื่องกับการนับวาระตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกานี้

มาตรา ๒๑ บรรดาบทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ คำสั่งหรือมติของคณะรัฐมนตรีได้อ้างถึงคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลบ้านแพ้วตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ ให้ถือว่าบทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ คำสั่งหรือมติของคณะรัฐมนตรีนั้นอ้างถึงคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลบ้านแพ้วตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกานี้

มาตรา ๒๒ บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ ให้ใช้บังคับต่อไปได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกานี้ จนกว่าจะมีระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ

มาตรา ๒๓ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

นายกรัฐมนตรี



หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติม บทบัญญัติต่าง ๆ ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ให้สอดคล้องกับบทบัญญัติ ในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติมวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติการกิจของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

## ข้อมูลประกอบการพิจารณาข้อหาหรือ

### สรุปข้อเท็จจริง

พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๔ ระบุให้ผู้อำนวยการต้องมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เหมาะสมกับกิจการของโรงพยาบาล ตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของโรงพยาบาล สามารถทำงานให้แก่โรงพยาบาลได้เต็มเวลา และต้องไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาล รวมทั้งต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วย องค์การมหาชนด้วย ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ปรากฏข้อเท็จจริง ในอดีตที่ผ่านมา ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้วที่ได้รับการสรรหาจะต้อง เข้าทำสัญญาจ้างกับโรงพยาบาลบ้านแพ้ว และสัญญาจ้างได้กำหนดหน้าที่ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ว่า “ผู้รับจ้างจะต้องปฏิบัติงานในการบริหารกิจการต่าง ๆ ของโรงพยาบาล โดยจัดทำ แผนการดำเนินงานล่วงหน้าเป็นรายปี เสนอต่อคณะกรรมการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งที่ผู้ว่าจ้างหรือคณะกรรมการกำหนด โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญา ตลอดจน ดำเนินงานอื่นใดในทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อโรงพยาบาล อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล” ตามความในข้อ ๗.๑ แห่งสัญญาจ้างผู้อำนวยการ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย (๖) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้วจึงได้ ปฏิบัติหน้าที่ทางเวชปฏิบัติ ด้วยการตรวจรักษาพยาบาล และได้เบิกจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานด้านเวชปฏิบัติ ของโรงพยาบาล ทั้งในเวลาและนอกเวลาทำการมาอย่างต่อเนื่องโดยตลอด

คณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้วบางส่วนพิจารณาเห็นว่า มีประเด็นทางกฎหมายเกี่ยวกับ คุณสมบัติของผู้อำนวยการ ตามมาตรา ๒๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ระบุคุณสมบัติผู้อำนวยการ “ต้องไม่เป็นผู้ปฏิบัติงาน...” ซึ่งถ้าผู้อำนวยการ ปฏิบัติงานทางเวชปฏิบัติจะถือว่าผู้อำนวยการพ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม อย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๒๔ แต่คณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้วบางส่วนมีความเห็นว่า ข้อความ “ต้อง ไม่เป็นผู้ปฏิบัติงาน...” ในบทบัญญัติ มาตรา ๒๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การ มหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นการกำหนดคุณสมบัติในขณะที่เมื่อสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่ง และก่อนได้รับการสรรหาเท่านั้น ข้อความดังกล่าวมิได้หมายความว่าหลังจากเมื่อเข้าดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ แล้ว จะเป็นบทบัญญัติต้องห้ามมิให้ผู้อำนวยการปฏิบัติงานทางเวชปฏิบัติ เพราะมิฉะนั้น จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ ของผู้อำนวยการไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจการของโรงพยาบาลตามความในมาตรา ๖ แห่ง พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ.๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งขอบเขต งานที่ถูกระบุไว้ในสัญญาจ้าง

## ข้อกฎหมาย

- ๑) พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓
- ๒) พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒
- ๓) ขอบังคับโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑

## ข้อหาหรือ/ความเห็นที่แตกต่างกันของคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

๑) หากผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้วปฏิบัติงานทางเวชปฏิบัติเป็นการปฏิบัติหน้าที่ขัดแย้งหรือฝ่าฝืนต่อบทบัญญัติข้อความ "ต้องไม่เป็นผู้ปฏิบัติงาน..." ในบทบัญญัติมาตรา ๒๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไร

๒) หากผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้วปฏิบัติงานทางเวชปฏิบัติเป็นการปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นการขัดแย้งหรือฝ่าฝืนต่อบทบัญญัติข้อความ "ต้องไม่เป็นผู้ปฏิบัติงาน..." ในบทบัญญัติมาตรา ๒๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อความเช่นนี้ ถือว่าเป็นการกำหนดหรือจำกัดช่วงเวลาปฏิบัติงานทางเวชปฏิบัติของผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้วจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในช่วงเวลาทำการหรือนอกเวลาทำการหรือไม่ อย่างไร

๓) หากบทบัญญัติข้อความ "ต้องไม่เป็นผู้ปฏิบัติงาน..." ในบทบัญญัติมาตรา ๒๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ต้องห้ามมิให้ผู้อำนวยการปฏิบัติงานทางเวชปฏิบัติ แต่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า ในช่วงเวลาที่ผ่านมา ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้วที่ปฏิบัติงานทางเวชปฏิบัติและได้รับค่าตอบแทนทางการแพทย์ไปนั้น โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จะเรียกคืนได้หรือไม่อย่างไร

## ความเห็นฝ่ายกฎหมายของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ตามกรณีที่หารือ ข้าพเจ้าในฐานะนิติกรของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว มีความเห็นดังนี้

๑. ตามความในมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๕๙ และมาตรา ๒๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว พ.ศ. ๒๕๔๓ ที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว มีหน้าที่ในการบริหารกิจการของโรงพยาบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ของโรงพยาบาล มติของคณะกรรมการ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ นโยบาย และมติของคณะกรรมการ และเป็นผู้บังคับบัญชาผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาล รวมทั้งให้มีหน้าที่ เสนอ เป้าหมาย แผนงาน โครงการ และงบประมาณประจำปีต่อคณะกรรมการ เพื่อให้การดำเนินงานของโรงพยาบาลบรรลุวัตถุประสงค์ เสนอรายงานประจำปีเกี่ยวกับผลการดำเนินงานด้านต่างๆ ของโรงพยาบาล รวมทั้งรายงานการเงินต่อคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้วเพื่อพิจารณา และเสนอความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงกิจการและการดำเนินงานของโรงพยาบาลให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ต่อคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ทั้งนี้ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลต้องรับผิดชอบต่อคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้วในการบริหารกิจการของโรงพยาบาล และมาตรา ๓๒ และมาตรา ๓๓ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาล มีสามประเภท คือ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ได้แก่ ผู้ซึ่งปฏิบัติงานโดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากงบประมาณของโรงพยาบาล ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้ซึ่งโรงพยาบาลจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญโดยมีสัญญาจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมาปฏิบัติงานของโรงพยาบาลเป็นการชั่วคราวตามมาตรา ๓๖ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ อีกทั้ง เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลต้องมีคุณสมบัติหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของโรงพยาบาล สามารถทำงานให้แก่โรงพยาบาลได้เต็มเวลา รวมทั้งต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชนด้วย กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่อำนาจที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการโรงพยาบาล และผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลทุกตำแหน่งต้องอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้อำนวยการโรงพยาบาลเท่านั้น

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ไม่ว่าจะเป็นบทบัญญัติในกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชน หรือกฎหมายว่าด้วยจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ย่อมมีเจตนารมณ์ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่งของโรงพยาบาลบ้านแพ้วอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว และผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้วย่อมเป็นผู้มีหน้าที่ในการบริหารกิจการของโรงพยาบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ของโรงพยาบาล มติของคณะกรรมการ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ นโยบาย และมติของคณะกรรมการ และเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลทุกตำแหน่ง รวมทั้งมีหน้าที่อื่นใดตามที่กฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด และมีหน้าที่รับผิดชอบต่อคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้วในการบริหารกิจการของโรงพยาบาล

๒. ประเด็นปัญหาว่าผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้วสามารถปฏิบัติงานด้านเวชปฏิบัติและเบิกค่าตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานด้านเวชปฏิบัติได้หรือไม่ นั้น จำต้องพิจารณาจากบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องคือ มาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๕๙ และมาตรา ๒๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งในบทบัญญัติดังกล่าว กำหนดให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว มีหน้าที่ในการบริหารกิจการของ

โรงพยาบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ของโรงพยาบาล มติของคณะรัฐมนตรี ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ นโยบาย และมติของคณะกรรมการ และเป็นผู้บังคับบัญชาผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาล รวมทั้งให้มีหน้าที่ เสนอเป้าหมาย แผนงาน โครงการ และงบประมาณประจำปีต่อคณะกรรมการ เพื่อให้การดำเนินงานของโรงพยาบาลบรรลุวัตถุประสงค์ เสนอรายงานประจำปีเกี่ยวกับผลการดำเนินงานด้านต่างๆ ของโรงพยาบาล รวมทั้งรายงานการเงินต่อคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้วเพื่อพิจารณา และเสนอความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงกิจการและการดำเนินงานของโรงพยาบาลให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ต่อคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ทั้งนี้ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลต้องรับผิดชอบต่อคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้วในการบริหารกิจการของโรงพยาบาล

จากความข้างต้นจะเห็นว่า ผู้อำนวยการมีหน้าที่ในการบริหารกิจการของโรงพยาบาลให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งโรงพยาบาล ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๖ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๒ กล่าวคือ ให้บริการด้านการรักษาพยาบาลทั่วไป การส่งเสริมสุขภาพ และสนับสนุนการสาธารณสุข การควบคุมป้องกันโรค และการฟื้นฟูสุขภาพ ตามมาตรฐานทางการแพทย์, ดำเนินการด้านเวชศาสตร์การป้องกัน ส่งเสริม และสนับสนุนการสาธารณสุขโดยคำนึงถึงนโยบายของรัฐในเรื่องดังกล่าวด้วย, ดำเนินการส่งเสริม หรือสนับสนุนการศึกษาวิจัย การให้การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ การสาธารณสุข และการบริหารจัดการ หรือร่วมกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินการดังกล่าว และดำเนินกิจการอื่นๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลหรือประโยชน์ของผู้ใช้บริการ และชุมชน

จึงอาจกล่าวได้ว่าการปฏิบัติงานด้านเวชปฏิบัติในวันและเวลาทำการถือเป็นหนึ่งในหน้าที่ของผู้อำนวยการที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ในส่วนของการให้บริการด้านการรักษาพยาบาลทั่วไป การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค และการฟื้นฟูสุขภาพ ตามมาตรฐานทางการแพทย์ และในส่วนของงานเบิกค่าตอบแทนการปฏิบัติงานด้านเวชปฏิบัติในวันและเวลาทำการ เมื่อพิจารณาตามความในมาตรา ๓๑ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ จึงถือว่าเป็นกรณีที่คณะกรรมการเป็นผู้กำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนดเท่านั้น

ในกรณีที่ปฏิบัติงานด้านเวชปฏิบัตินอกวันและเวลาทำการของผู้อำนวยการ จึงจำเป็นต้องพิจารณาตามบริบทของคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายว่ามีการตกลงกันไว้เป็นอย่างไร หากพิจารณาตามข้อเท็จจริงที่ว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้วได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานด้านเวชปฏิบัตินอกวันและเวลาทำการตามผลการปฏิบัติงานด้านเวชปฏิบัติ ในกรณีที่ไม่มีกรณีสัญญาจ้างทำของตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และในส่วนของงานเบิกจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานด้านเวชปฏิบัตินอกวันและเวลาทำการในฐานะผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ย่อมต้องพิจารณาจากความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ซึ่งก็คือ การตรวจ วินิจฉัย หรือการรักษาพยาบาลผู้รับบริการของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) อันเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างทำของตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และในส่วนของงานเบิกจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานด้านเวชปฏิบัตินอกวันและเวลาทำการ จึงจำเป็นต้องพิจารณาตามระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ หรือมติของคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ที่เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ

นางสาวนภามาศ สิงห์โต  
นิติกรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว



สัญญาจ้างผู้อำนวยการ  
โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

สัญญาเลขที่ ๐๐๓ / ๒๕๖๓

สัญญาจ้างฉบับนี้ทำขึ้น เมื่อวันที่ ๓๐ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ณ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เลขที่ ๑๙๘ หมู่ ๑ ตำบลบ้านแพ้ว อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ระหว่าง โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดย นายมานิต ธีระตันติกานนท์ ประธานกรรมการ ผู้รับมอบอำนาจจากคณะกรรมการ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ตามมติคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งต่อไปในสัญญานี้เรียกว่า “ผู้ว่าจ้าง” ฝ่ายหนึ่ง กับ นายพรเทพ พงศ์ทวีกร อายุ ๔๙ ปี บัตรประชาชนเลขที่ ๓ ๑๐๐๘ ๐๐๓๕๓ ๙๒ ๑ อยู่บ้านเลขที่ ๕๔ ซอยนามบัญญัติ แขวงบางขุนพรหม เขตพระนคร จังหวัดกรุงเทพมหานคร (ปรากฏตามสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนแนบท้ายสัญญานี้) ซึ่งต่อไปในสัญญานี้เรียกว่า “ผู้รับจ้าง” อีกฝ่ายหนึ่ง

โดยที่ผู้ว่าจ้างมีความประสงค์จะจ้างผู้รับจ้าง ซึ่งมีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ในการบริหาร เพื่อทำหน้าที่บริหารในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชนและพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งผู้รับจ้างมีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้น และได้ผ่านการคัดเลือกโดยคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว แล้ว และผู้รับจ้างมีความประสงค์จะปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว ผู้ว่าจ้างจึงตกลงจ้างผู้รับจ้างเพื่อบริหารโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ให้มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการให้บริการ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรค การรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสุขภาพ เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานทางการแพทย์ ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว เพื่อให้ดำเนินกิจการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กฎหมายบัญญัติไว้

คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายจึงตกลงทำสัญญากัน โดยมีเงื่อนไขและรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ บทนิยาม

“โรงพยาบาล” หมายความว่า โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

“สัญญา” หมายความว่า สัญญาจ้างผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

“แผนการดำเนินงานล่วงหน้าเป็นรายปี” หมายความว่า แผนการดำเนินงานโรงพยาบาล

ซึ่งประกอบด้วย แผนงานบุคลากร แผนงานโครงการ แผนงานธุรกิจ และแผนการเงิน ตลอดทั้ง การบริหารจัดการ โดยใช้ระบบการบริหารงานที่ดี การมีระบบตรวจสอบภายใน การเพิ่มอัตราผลตอบแทนต่อการลงทุนและทรัพย์สิน การทำประโยชน์ต่อสังคมและสนองนโยบายของรัฐ การแก้ไขปัญหาในองค์กร เป็นต้น

ลงชื่อ.....ผู้ว่าจ้าง

(นายมานิต ธีระตันติกานนท์)

ประธานกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

ลงชื่อ.....ผู้รับจ้าง

(นายพรเทพ พงศ์ทวีกร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

**ข้อ ๒ ข้อตกลงการจ้าง**

๒.๑ ผู้ว่าจ้างตกลงจ้างและผู้รับจ้างตกลงรับจ้างเพื่อปฏิบัติงานบริหารในตำแหน่งผู้อำนวยการ มีกำหนดระยะเวลา ๔ ปี นับตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อบริหารจัดการกิจการของโรงพยาบาลให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งขอบเขตของงานและการอื่นใดที่กำหนดไว้ในเอกสารแนบท้ายสัญญา

๒.๒ สัญญานี้เป็นสัญญาที่สร้างขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งเป็นการจ้างบริหารเพื่อรับผิดชอบในการบริหารกิจการของโรงพยาบาล โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน มิใช่สัญญาจ้างแรงงาน และการจ้างตามสัญญานี้ไม่อยู่ในบังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน และผู้รับจ้างไม่มีฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานของผู้ว่าจ้าง

**ข้อ ๓ คำรับรองของผู้รับจ้าง**

ตลอดอายุสัญญานี้ ผู้รับจ้างรับรองว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชนและพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

หากผู้ว่าจ้างพบว่าผู้รับจ้างเป็นผู้ไม่มีคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชนหรือพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้ถือว่าสัญญานี้เป็นอันสิ้นสุดโดยทันที โดยผู้รับจ้างไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าจ้าง ค่าตอบแทนการเลิกจ้าง ค่าเสียหาย หรือเงินอื่นใดจากผู้ว่าจ้างทั้งสิ้น

หากมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติหรือการวินิจฉัยในสัญญานี้ ผู้รับจ้างยอมให้ใช้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการชี้ขาด และให้ถือเป็นที่สุด

**ข้อ ๔ เอกสารอันเป็นส่วนหนึ่งของสัญญา**

เอกสารแนบท้ายสัญญาดังต่อไปนี้ให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญานี้

๔.๑ ผนวก ๑ สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้รับจ้าง จำนวน ๑ หน้า

๔.๒ ผนวก ๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการดำเนินงาน จำนวน ๑๒ หน้า

๔.๓ ผนวก ๓ วัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต

และกรอบวงเงิน ค่าตอบแทนผู้อำนวยการ จำนวน ๖ หน้า

ความใดในเอกสารแนบท้ายสัญญาที่ขัดแย้งกับข้อความในสัญญานี้ ให้ใช้ข้อความในสัญญานี้บังคับ และในกรณีที่เอกสารแนบท้ายสัญญาขัดแย้งกันเอง ผู้รับจ้างจะต้องปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของผู้ว่าจ้าง

**ข้อ ๕ ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น**

๕.๑ ผู้ว่าจ้างตกลงจ่าย และผู้รับจ้างตกลงรับเงินค่าจ้างเป็นรายเดือน ในอัตราเดือนละ ๒๐๐,๐๐๐ บาท (สองแสนบาทถ้วน) ซึ่งได้รวมภาษีต่าง ๆ และค่าใช้จ่ายที่ปวงไว้ด้วยแล้ว โดยถือราคาเหมารวมเป็นเกณฑ์

ลงชื่อ.....ผู้ว่าจ้าง  
(นายมานิต ธีระตันติกานนท์)  
ประธานกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

ลงชื่อ.....ผู้รับจ้าง  
(นายพรเทพ พงศ์ทวีกร)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

๕.๒ ผู้ว่าจ้างตกลงจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เป็นตัวเงินและจ่ายเป็นรายเดือนให้แก่ผู้รับจ้าง ในอัตราร้อยละ ๒๕ ของค่าจ้างรายเดือนตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด เช่น ค่าพาหนะ ค่าประกันชีวิต หรืออุบัติเหตุ ค่าประกันสังคม เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินสำรองเลี้ยงชีพ ให้ได้รับเป็นการเฉพาะตัวและเงินช่วยเหลืออื่นๆ ตามที่คณะกรรมการกำหนด และผู้รับจ้างไม่มีสิทธิได้รับเบี้ยประชุม

๕.๓ ผู้ว่าจ้างอาจพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนผันแปร ในอัตราไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของค่าจ้างรายปี โดยขึ้นกับผลการปฏิบัติงานของผู้รับจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินที่คณะกรรมการกำหนด ซึ่งจะจ่าย ภายหลังการประเมินผลการปฏิบัติงานสิ้นปีงบประมาณนั้นๆ

#### ข้อ ๖ การจ่ายเงิน

การจ่ายเงินตามเงื่อนไขแห่งสัญญานี้ ผู้รับจ้างตกลงยินยอมให้ผู้ว่าจ้างหักเอาเป็นค่าภาษีตาม เงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดโดยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการหักค่าภาษี ให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของผู้ว่าจ้าง

ในการจ่ายเงินให้แก่ผู้รับจ้าง ผู้ว่าจ้างจะโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารของผู้รับจ้าง ชื่อธนาคารกรุงไทย สาขาบ้านแพ้ว ชื่อบัญชี นายพรเทพ พงศ์ทวีกร เลขที่บัญชี ๗๔๕-๑-๐๘๗๕๑-๔ ภายใน สัปดาห์สุดท้ายของแต่ละเดือน ทั้งนี้ ผู้รับจ้างตกลงเป็นผู้รับภาระเงินค่าธรรมเนียมหรือค่าบริการอื่นใดเกี่ยวกับการ โอนที่ธนาคารเรียกเก็บและยินยอมให้หักเงินดังกล่าวจากจำนวนเงินที่โอนในคราวนั้น ๆ

#### ข้อ ๗ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้รับจ้าง

๗.๑ ผู้รับจ้างจะต้องปฏิบัติงานในการบริหารกิจการต่าง ๆ ของโรงพยาบาล โดยจัดทำแผนการ ดำเนินงานล่วงหน้าเป็นรายปี เสนอต่อคณะกรรมการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งที่ผู้ว่าจ้างหรือคณะกรรมการกำหนด โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญา ตลอดจนดำเนินงาน อื่นใดในทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อโรงพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

๗.๒ ให้ผู้รับจ้างเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลและมีอำนาจหน้าที่ในการ บังคับบัญชาตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของโรงพยาบาล ตลอดจนคำสั่งของผู้ว่าจ้างหรือ คณะกรรมการ

๗.๓ ผู้รับจ้างจะต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการ โดยจะอุทิศตนและเวลาทำงานให้แก่ โรงพยาบาลเต็มเวลาตลอดเวลาทำการ โดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้รับจ้างอย่างเต็มที่ เพื่อให้การดำเนินงานของโรงพยาบาลได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่สูงสุด และจะปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และโปร่งใส ไม่แสวงหาหรือรับประโยชน์ใด ๆ จากบุคคลอื่นไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม อีกทั้งจะไม่ประพฤติตนให้ เกิดความเสื่อมเสียต่อชื่อเสียงและเกียรติภูมิของโรงพยาบาล และจะไม่ประพฤติตนในทางที่เป็นการเสื่อมเสียต่อ ความน่าเชื่อถือในสังคม

๗.๔ ผู้รับจ้างจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งที่ คณะกรรมการหรือโรงพยาบาลกำหนด รวมทั้งมติของคณะกรรมการ ทั้งที่มีใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันทำสัญญานี้ และที่จะมีใช้บังคับในภายหน้า ตลอดจนต้องปฏิบัติตามระเบียบวินัยและรักษาวินัยอย่างเคร่งครัดและสม่ำเสมอ ตามที่กำหนดในข้อบังคับคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล โดยให้ถือว่ากฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งที่คณะกรรมการหรือโรงพยาบาลกำหนด รวมทั้งมติของคณะกรรมการ เป็นส่วนหนึ่งของสัญญาฉบับนี้

ลงชื่อ.....ผู้ว่าจ้าง  
(นายมานิต ธีระตันติกานนท์)  
ประธานกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

ลงชื่อ.....ผู้รับจ้าง  
(นายพรเทพ พงศ์ทวีกร)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว



๗.๕ ตลอดระยะเวลาตามสัญญาฉบับนี้ ผู้รับจ้างจะไม่กระทำการเพื่อประโยชน์ของบุคคลอื่นใด หรือประกอบกิจการอื่นใดอันมีสภาพอย่างเดียวกันหรือมีลักษณะเป็นการแข่งขันกับกิจการของผู้ว่าจ้างหรือมี ผลประโยชน์ได้เสียในกิจการที่ทำกับผู้ว่าจ้าง ไม่ว่าจะกระทำนั้นจะเป็นการรับจ้างเป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ผู้ร่วม ลงทุน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม และไม่ว่าจะเป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่เป็น การกระทำที่ได้รับมอบหมายจากผู้ว่าจ้าง

๗.๖ ผู้รับจ้างจะต้องรับผิดชอบในความสูญเสียหรือความเสียหายของโรงพยาบาลที่เกิดจากการ ที่ผู้รับจ้างประพฤตินิชอบ น้อยผล ไม่สุจริต ประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง กระทำการหรือละเว้นกระทำการ หรือ ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และมติคณะกรรมการ หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ว่าจ้าง หรือคณะกรรมการ หรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงใด ๆ ที่ระบุในสัญญาฉบับนี้

#### ข้อ ๘ การเสนอแผนการบริหารโรงพยาบาลและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๘.๑ ผู้รับจ้างจะต้องเสนอแผนการดำเนินงานล่วงหน้าเป็นรายปีต่อผู้ว่าจ้าง โดยปรับจาก แผนการดำเนินงานที่เสนอในขั้นตอนการสรรหาที่จะบริหารจัดการโรงพยาบาล ภายในสามเดือนนับตั้งแต่วันที่ ลงนามในสัญญา และในปีต่อไปให้ผู้รับจ้างเสนอแผนดังกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งเดือนก่อนเริ่มปีงบประมาณ ถัดไป (๑ ตุลาคม) ของทุกปี เพื่อให้ผู้ว่าจ้างหรือให้คณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งแผนงานดังกล่าว ต้องมีเนื้อหาสาระที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ในการปฏิบัติงานของผู้รับจ้าง โดยอย่าง น้อยจะต้องให้ครอบคลุมกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการ และคณะกรรมการพัฒนาและ ส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) กำหนด โดยต้องกำหนดเป้าหมายอันพึงวัดผลได้ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพสำหรับ การดำเนินงานตามแผนงานดังกล่าวด้วย

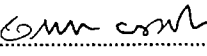
๘.๒ หากผู้ว่าจ้างหรือคณะกรรมการไม่เห็นชอบกับแผนงานดังกล่าว ผู้ว่าจ้างจะแจ้งให้ผู้รับจ้าง ทราบเป็นหนังสือถึงรายละเอียดและเหตุผล เพื่อให้ผู้รับจ้างปรับปรุงแผนการดำเนินงานล่วงหน้าเป็นรายปีเสนอต่อ คณะกรรมการภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ผู้รับจ้างได้รับหนังสือนั้น ในกรณีที่ผู้รับจ้างไม่ดำเนินการแก้ไขปรับปรุง หรือดำเนินการแก้ไขปรับปรุงภายในระยะเวลาดังกล่าว แต่ไม่ได้รับความเห็นชอบตามรายละเอียดและเหตุผลที่ ผู้ว่าจ้างหรือคณะกรรมการกำหนดให้ถือว่าผู้รับจ้างผิดสัญญาและผู้ว่าจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ตามข้อ ๙.๒(๖)

๘.๓ เมื่อผู้ว่าจ้างหรือคณะกรรมการได้พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อแผนงานดังกล่าวแล้ว ผู้รับจ้างจะต้องปฏิบัติตามให้บรรลุตามเป้าหมายของแผนที่ได้รับความเห็นชอบนั้น โดยต้องจัดทำรายงานแสดงผล การปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการของผู้ว่าจ้างกำหนด ทั้งที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่จะกำหนด ขึ้นใหม่ในภายหน้า โดยให้ถือว่าหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของสัญญานี้ เสนอต่อผู้ว่าจ้างทุกรอบ หกเดือน

๘.๔ ผู้ว่าจ้างหรือคณะกรรมการจะเป็นผู้พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับจ้างเมื่อ ครบรอบปีงบประมาณตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของผู้ว่าจ้างหรือคณะกรรมการกำหนด หากการ ปฏิบัติงานของผู้รับจ้างในปีแรกและปีสุดท้ายของวาระการดำรงตำแหน่งมีระยะเวลาไม่ครบสิบสองเดือนของ ปีงบประมาณ ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการเป็นผู้พิจารณาปรับหรือไม่ปรับค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับจ้างโดยผู้ว่าจ้างหรือคณะกรรมการ ให้ถือเป็นที่สุด ผู้รับจ้างจะโต้แย้งมิได้ ถ้าหากผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้รับจ้างต่ำกว่าเกณฑ์ที่ผู้ว่าจ้างหรือคณะกรรมการ กำหนด ผู้ว่าจ้างหรือคณะกรรมการจะแจ้งให้ผู้รับจ้างทราบเป็นหนังสือถึงรายละเอียดและเหตุผล เพื่อให้ผู้รับจ้าง ปรับปรุงการปฏิบัติงาน

ลงชื่อ..........ผู้ว่าจ้าง  
(นายมานิต ธีระตันติกานนท์)  
ประธานกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

ลงชื่อ..........ผู้รับจ้าง  
(นายพรเทพ พงศ์ทวีกร)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

หากผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้รับจ้างไม่ผ่านผลการพิจารณาประเมินผลครั้งใดหรือผลการปฏิบัติงานของผู้รับจ้างต่ำกว่าเกณฑ์ที่ผู้ว่าจ้างหรือคณะกรรมการกำหนดสองครั้งติดต่อกัน ผู้ว่าจ้างหรือคณะกรรมการมีสิทธิจะเลิกจ้างก่อนสิ้นสุดสัญญาได้ทันที โดยผู้รับจ้างตกลงจะไม่เรียกร้องค่าจ้าง ค่าตอบแทนการเลิกจ้าง ค่าเสียหาย หรือเงินอื่นใดจากผู้ว่าจ้างทั้งสิ้น

#### ข้อ ๙ การสิ้นสุดของสัญญา

๙.๑ ผู้รับจ้างพ้นจากตำแหน่งเมื่อครบระยะเวลาการจ้างตามกำหนดเวลาในข้อ ๒

๙.๒ ให้สัญญานี้สิ้นสุดลงเมื่อผู้รับจ้างพ้นจากตำแหน่งก่อนครบกำหนดระยะเวลาการจ้างตามข้อ ๒ ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้รับจ้างตาย

(๒) ผู้รับจ้างลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อประธานคณะกรรมการ ล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสัปดาห์ โดยผู้รับจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการเลิกจ้างใด ๆ ทั้งนี้ หากผู้รับจ้างลาออกโดยไม่มีเหตุอันควรก่อนสิ้นสุดสัญญาตามข้อ ๒ หรือผู้รับจ้างไม่ได้ยื่นหนังสือลาออกล่วงหน้าตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ผู้รับจ้างจะต้องชดใช้เงินให้แก่โรงพยาบาลเท่ากับค่าจ้างเดือนสุดท้ายของผู้รับจ้างคูณด้วยระยะเวลาที่เหลืออยู่แต่ไม่เกินหกเดือน โดยไม่ตัดสิทธิให้โรงพยาบาลที่จะเรียกร้องค่าเสียหายตามข้อ ๗.๖

(๓) ผู้รับจ้างขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชนหรือพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๔) ผู้รับจ้างเป็นคนที่ไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(๕) คณะกรรมการมีมติให้เลิกจ้าง เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ โดยมติที่คณะกรรมการให้เลิกจ้างต้องประกอบด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการที่มีอยู่โดยไม่นับรวมตำแหน่งผู้อำนวยการ

(๖) คณะกรรมการมีมติให้เลิกจ้าง เนื่องจาก

๑) แผนการดำเนินงานล่วงหน้าเป็นรายปีของผู้รับจ้างไม่ผ่านความเห็นชอบตามข้อ ๘.๒

๒) ผู้รับจ้างไม่ผ่านการประเมินผลการทำงานตามข้อ ๘.๔

๙.๓ โรงพยาบาลถูกยุบเลิกหรือไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ หรือโดยเหตุอื่นที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของโรงพยาบาล ผู้ว่าจ้างหรือคณะกรรมการมีสิทธิบอกเลิกสัญญาก่อนครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาได้ ทั้งนี้ ผู้ว่าจ้างหรือคณะกรรมการจะต้องมีหนังสือแจ้งบอกเลิกสัญญาก่อนไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์ โดยจะจ่ายค่าตอบแทนเท่ากับค่าจ้างเดือนสุดท้ายของผู้รับจ้างคูณด้วยระยะเวลาที่เหลืออยู่แต่ไม่เกินหกเดือน

#### ข้อ ๑๐ การส่งมอบทรัพย์สินคืนเมื่อสัญญาสิ้นสุด

เมื่อสัญญาสิ้นสุดลงไม่ว่ากรณีใด ให้ผู้รับจ้างส่งมอบทรัพย์สินต่าง ๆ ของโรงพยาบาลคืนให้แก่โรงพยาบาลโดยเร็ว

#### ข้อ ๑๑ การจ้างช่วง

ผู้รับจ้างจะต้องไม่เอางานทั้งหมดหรือบางส่วนแห่งสัญญานี้ ไปจ้างช่วงอีกต่อหนึ่งโดยไม่ได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากผู้ว่าจ้างก่อน

ลงชื่อ.....ผู้ว่าจ้าง  
(นายมานิต ธีระตันติกานนท์)  
ประธานกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

ลงชื่อ.....ผู้รับจ้าง  
(นายพรเทพ พงศ์ทวีกร)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว


ข้อ ๑๒ การชำระค่าเสียหาย  
 ค่าเสียหายซึ่งเกิดขึ้นแก่โรงพยาบาลจากการกระทำหรือละเว้นการกระทำใดๆตามสัญญานี้ ผู้รับจ้างตกลงยินยอมให้ผู้ว่าจ้างหักเอาจากจำนวน เงินค่าจ้างที่ค้างจ่ายของผู้รับจ้างได้

ข้อ ๑๓ การแก้ไขสัญญา  
 การแก้ไขเพิ่มเติมสัญญานี้จะทำได้ก็แต่โดยความตกลงร่วมกันเป็นหนังสือระหว่างผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้าง ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

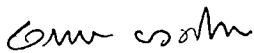
ข้อ ๑๔ การปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของผู้ว่าจ้าง  
 ในกรณีมีข้อขัดแย้งหรือข้อสงสัยในการปฏิบัติตามสัญญานี้ ให้คณะกรรมการเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยตีความ และให้ถือว่าคำวินิจฉัยของคณะกรรมการเป็นที่สุด และผู้รับจ้างยินยอมปฏิบัติตามทุกประการ โดยผู้รับจ้างไม่มีสิทธิเรียกร้องใด ๆ จากผู้ว่าจ้างและคณะกรรมการทั้งสิ้น

ข้อ ๑๕ การกำกับดูแล การดำเนินกิจการของโรงพยาบาล  
 ผู้รับจ้างจะต้องกำกับดูแล การดำเนินกิจการของโรงพยาบาลและสาขาทุกแห่ง รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน บริเวณโดยรอบ ให้อยู่ในความสะดวก ถูกสุขอนามัย ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตลอดระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญา

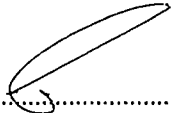
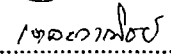
สัญญานี้ทำขึ้นเป็นสามฉบับ มีข้อความถูกต้องตรงกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความ โดยละเอียดตลอดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อ พร้อมทั้งประทับตรา (ถ้ามี) ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน โดยผู้ว่าจ้างยึดถือไว้สองฉบับและผู้รับจ้างยึดถือไว้หนึ่งฉบับ


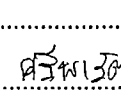
ลงชื่อ .....  ..... ผู้ว่าจ้าง

(นายมานิต ธีระตันติกานนท์)  
 ประธานกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

ลงชื่อ .....  ..... ผู้รับจ้าง

(นายพรเทพ พงศ์ทวีกร)  
 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

ลงชื่อ .....  ..... พยาน  
 (.....  .....)

ลงชื่อ .....  ..... พยาน  
 (.....  .....)

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการดำเนินงาน ระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)  
โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

วิสัยทัศน์ : เป็นโรงพยาบาลมาตรฐานสากลระดับนานาชาติ  
“INTERNATIONAL STANDARD HOSPITAL”

คำอธิบายวิสัยทัศน์

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ได้พัฒนาศักยภาพบริการทางการแพทย์ที่มีความซับซ้อนมาอย่างต่อเนื่อง โดยมีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางครอบคลุมทุกสาขา ทำให้ประชาชนเข้าถึงบริการที่สะดวก ตลอดจนการออกตรวจนอกพื้นที่ให้บริการเชิงรุกกับองค์กรต่าง ๆ ในการดูแลสุขภาพ เช่น หน่วยผ่าตัดต่อกระดูกเคลื่อนที่ทั้งในและต่างประเทศ หน่วยไตเทียม หน่วยตรวจสุขภาพเคลื่อนที่ เป็นต้น จนได้รับการยอมรับ มีชื่อเสียง ภาครัฐทั้งในและต่างประเทศ หลังจากออกมาเป็นโรงพยาบาลองค์การมหาชน ทำให้สามารถพัฒนาแบบก้าวกระโดด เนื่องระบบบริหารงานที่อิสระ เอื้อต่อการพัฒนา โดยไม่ได้ของบประมาณจากรัฐบาล

แต่อย่างไรก็ตามโรงพยาบาลบ้านแพ้ว เป็นโรงพยาบาลของรัฐ ที่ต้องดำเนินกิจการตามแผนนโยบายรัฐ พบว่าจากนโยบายการเข้าถึงบริการหลักประกันสุขภาพประชาชนสามารถยืดยาวได้ ทำให้ผู้ป่วยย้ายบัตรทองเข้ามาจำนวนมาก โดยไม่ได้ัวเฉลี่ยกับคนที่ไม่ป่วยอีกทั้งโรงพยาบาลต้องหาเลี้ยงตนเอง ทำให้โรงพยาบาลมีความเสี่ยงทางการเงินในอนาคต หากไม่มีการปรับเปลี่ยนหรือก้าวให้ทัน จึงจำเป็นต้องเพิ่มรายได้เพื่อความอยู่รอดอย่างยั่งยืนและมั่นคงทางด้านการเงิน

ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ให้เป็นโรงพยาบาลระดับแนวหน้าและก้าวสู่ระดับนานาชาติ เป็นแนวทางหนึ่งที่โรงพยาบาลสามารถอ้างอยู่ได้ และไม่กระทบต่อการให้บริการประชาชน

- พันธกิจ
๑. สร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคแก่ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ
  ๒. ให้การรักษาพยาบาลอย่างมีคุณภาพ ครอบคลุมมิติสุขภาพแบบองค์รวม
  ๓. พัฒนาสุขภาพร่างกายและจิตใจ
  ๔. เป็นแหล่งฝึกฝนและเรียนรู้แก่องค์กร สถาบันต่าง ๆ

## เป้าประสงค์ (ระยะ ๓ ปี)

1. ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ ส่งผลให้การเจ็บป่วยและตายจากโรคที่ป้องกันได้ลดลง
2. ประชาชนทุกช่วงวัยในพื้นที่รับผิดชอบมีสุขภาพที่ดี ลดการตายก่อนวัยอันควร
3. ผู้สูงอายุและผู้ป่วยโรค NCDs ได้รับการดูแลอย่างครอบคลุมและมีสุขภาพที่ดีอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม
4. ยกระดับมาตรฐานการให้บริการสู่ระดับสากล และมีความมั่นคงด้านชื่อเสียงและบริการ โดยมุ่งเน้น เพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการสาขาต่างๆ, Check up, Cath Lab, Nursing home ผู้สูงอายุ ให้ความทันสมัย โดยมุ่งเน้น เพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการสาขาต่างๆ, Check up, Cath Lab, Nursing home ผู้สูงอายุ ให้ความทันสมัย
5. เป็นแหล่งฝึกฝน เรียนรู้ ด้านวิชาการและผลิदनักศึกษาศาสนาแพทย โดยการมีส่วนร่วมกับภาคส่วนทั้งในและต่างประเทศ
6. มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเหมาะสม ในการให้บริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานแบบมืออาชีพ
7. เป็นผู้นำในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชนเพื่อความรวดเร็ว ถูกต้อง ลดขั้นตอนการทำงาน
8. โรงพยาบาลมีความมั่นคงด้านการเงิน และมีสภาพแวดล้อม ระบบสาธารณสุขยุคใหม่ที่เอื้อต่อการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ

## ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ส่งเสริมสุขภาพเป็นเลิศ (Prevention & Promotion Excellence)
๒. บริการเป็นเลิศ (Service Excellence)
๓. บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)
๔. บริหารเป็นเลิศ (Governance Excellence)

## ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมสุขภาพเป็นเลิศ (Prevention & Promotion Excellence)

ยุทธศาสตร์นี้ให้ความสำคัญด้านการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคเชิงรุกโดยมุ่งแก้ปัญหาสุขภาพของพื้นที่ เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มมีสุขภาพแข็งแรง เร่งรัดพัฒนาระบบการดูแลเด็กให้พัฒนาการสมวัย เสริมสร้างความร่วมมือในการดูแลสุขภาพ ส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ และอาหารตามวัย ภูมิภาคชนากการเติบโตอย่างมีคุณภาพทุกช่วงวัย มีความฉลาดทางสติปัญญาและอารมณ์ ดูแลผู้สูงอายุอย่างเหมาะสม สร้างความตระหนักรู้ในการดูแลสุขภาพ ลดปัจจัยเสี่ยงและผลกระทบด้านสุขภาพ ไม่ก่อให้เกิดโรคไม่ป่วยและตายด้วยโรคที่ป้องกันได้ มีจิตสำนึกและร่วมสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีต่อสุขภาพ

ปัญหาโรค NCD จากสถานการณ์ การคัดกรองประชากรปี ๒๕๖๒ อำเภอบ้านแพ้วจำนวน ๘๑,๒๐๕ คน มีประชากรกลุ่มวัยทำงานอายุ ๓๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๔๗,๒๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๑๔ ยังขาดความครอบคลุมอีกร้อยละ ๔๑.๘๖ พบว่าเป็นประชากรในกลุ่มเสียความดันโลหิตสูง ๖,๒๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๒ ประชากรกลุ่มเสี่ยงเบาหวาน ๓,๘๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๒๐ ในปี ๒๕๖๑ มีผู้ป่วยเบาหวานขึ้นทะเบียน ๔,๙๕๙ คน (คิดเป็นร้อยละ ๖.๑๐ ของประชากร) มีผู้ป่วยรายใหม่เพิ่มขึ้น ๑,๘๖๑ มีผู้ป่วยความดันโลหิตสูงขึ้นทะเบียน ๑๔,๒๐๒คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๕๐ ของประชากร) มีผู้ป่วยรายใหม่เพิ่มขึ้น ๘๖๙ รายคิดเป็นร้อยละ ๖.๘ ของผู้ป่วยความดันโลหิตสูง) และสามารถดูแลระดับความดันโลหิตได้ดีจำนวน ๓,๒๘๖ ราย (คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๑๔ ของผู้ป่วยความดันโลหิตสูง).

ปัญหาสุขภาพผู้สูงอายุ จากการคัดกรองปีงบประมาณ ๒๕๖๒ พบว่า ผู้สูงอายุได้รับการประเมิน ADL จำนวน ๑๒,๘๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๖๐ ยังขาดความครอบคลุม ๔,๑๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔๐ ผลการประเมินพบว่าเป็นผู้สูงอายุติดสังคม จำนวน ๑๒,๔๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๐๗ ตัดบ้าน จำนวน ๒๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๐๖ คิดเพียง จำนวน ๑๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๘๗ ป่วยด้วยโรคความดันโลหิตสูง จำนวน ๖,๑๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๙๔ ของผู้สูงอายุทั้งหมด และป่วยด้วยโรคเบาหวานจำนวน ๔,๒๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๙๓ ของผู้สูงอายุทั้งหมด พบความเสียหายด้วยโรคหัวใจและหลอดเลือด จำนวน ๑๖๓๗ คน, ช่องปากพบผิดปกติ จำนวน ๕๒๒ คน, เสียภาวะสมองเสื่อม จำนวน ๓๓๒ คน, เสียภาวะซึมเศร้า จำนวน ๒๖๑ คน, ภาวะข้อเข่าเสื่อม จำนวน ๔๗๑ คน, เริ่มอ้วน จำนวน ๓,๙๕๔ คน อ้วน จำนวน ๑,๒๓๕ คน และอ้วนอันตราย ๗๓ คน ซึ่งปัญหาดังกล่าว ทีมนำด้านบริหาร มีความตระหนักและมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาจึงได้นำวางแผนกำหนดมาตรการในแผนพัฒนา

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : บริการเป็นเลิศ (Service Excellence)

ยุทธศาสตร์นี้ให้ความสำคัญต่อการยกระดับการพัฒนาบริการ ตามศักยภาพของโรงพยาบาลที่เป็นจุดแข็งและโอกาส แผนพัฒนา Service Plan เขตสุขภาพที่ ๕ การนำกลไกมาตรฐานการรับรองคุณภาพระดับสากลมาใช้ในการดูแลด้านความปลอดภัยผู้ป่วย เพื่อก้าวสู่โรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล การเพิ่มขีดความสามารถโรงพยาบาลจักษุบ้านแพ้ว ขยายการดูแลผู้สูงอายุระดับ Premium และ Nursing home เพิ่มขีดความสามารถให้บริการ Stroke intervention เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการได้สะดวก โดยไม่ต้องส่งต่อ การร่วมมือกับสถาบันต่าง ๆ เพื่อร่วมมือกับสถาบันหลักในการผลิตแพทย์ การร่วมมือทางวิชาการและบริการกับต่างประเทศ เพื่อสร้างความมั่นคงด้านชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของโรงพยาบาล

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)

ยุทธศาสตร์นี้ให้ความสำคัญกับบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ถึงแม้ว่าทางโรงพยาบาลมีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทำให้ต้องพัฒนาบุคลากรให้พร้อมอาชีพและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้

จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้องค์กรชั้นนำต่าง ๆ มีการนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อความสะดวกรวดเร็ว เพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการทำงาน ในสภาวะที่มีการแข่งขันที่รุนแรงและความอยู่รอดอย่างยั่งยืน และเช่นเดียวกับโรงพยาบาลบ้านแพ้วที่มีความมุ่งมั่นพัฒนาในระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ เพื่อก้าวสู่ SMART Hospital ที่สอดคล้องนโยบายชาติ Thailand ๔.๐ จากการพัฒนาศักยภาพการให้บริการทางการแพทย์เฉพาะทางที่ซับซ้อนและการนำอุปกรณ์เทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ทันสมัยมาใช้ ในการทำการหัตถการต่าง ๆ เช่น การสวนหัวใจ การทำ CT, MRI, การดูแลผู้ป่วยหลอดเลือดหัวใจและสมอง จากชื่อเสียงและภาพลักษณ์ ชื่อเสียงที่ดีจากการให้บริการที่ครอบคลุมโดยเฉพาะแพทยเฉพาะทางและเข้าถึงบริการที่สะดวก รวดเร็ว ประกอบกับระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารทางด้านสาธารณสุขและของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ทำให้มีความคาดหวังต่อบริการที่สูงขึ้น ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อนนโยบาย

ยุทธศาสตร์นี้มุ่งเน้นการสร้างมั่นคงด้านบุคลากรในด้านความเพียงพอของอัตรากำลังและความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

๑. ด้านความเพียงพอของอัตรากำลัง เนื่องจากปัญหาที่ทางโรงพยาบาลได้มีการวางแผนมาอย่างต่อเนื่อง โดยการสนับสนุนทุนในสาขาขาดแคลนและที่สอดคล้องทิศทางการพัฒนาขององค์กร จนทำให้ปัญหาดังกล่าวลดลง แต่อย่างไรก็ตามยังมีบางหน่วยงานที่มีอัตรากำลังที่ไม่เพียงพอ แต่ทางโรงพยาบาลได้วางแผนเตรียมความพร้อมไว้รองรับ เช่น กรณีโรงพยาบาลจักษุ ซึ่งมีนักเรียนทุนกำลังศึกษาในแต่ละชั้นปีรวม ๗๕ คน และคาดว่าจะในปีรวม ๓ ปี ทางโรงพยาบาลสามารถจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมและเพียงพอ

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ ถึงแม้ว่าทางโรงพยาบาลมีแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องแต่ยังไม่สามารถดำเนินการตามแตกต่างของแต่ละบุคคล ตำแหน่ง ถึงสมรรถนะ ความเป็นมืออาชีพได้ ซึ่งยังเป็นจุดอ่อนของระบบการประเมินผลการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม ดังนั้นในระยะ ๓ ปี ทีมบริหารจึงได้มุ่งเน้นที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ มีทักษะ อยุ่อย่างมืออาชีพ โดยใช้วิธีนำสถิติโรคหรือเหตุการณ์ที่พัฒนาขึ้นเป็นรูปธรรม จัดอบรม ประเมินผลรับรองผลตามบริบทของตำแหน่งหน้าที่ และส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจบุคลากรในการพัฒนาความเป็นมืออาชีพเพื่อช่วยขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายองค์กร



#### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารเป็นเลิศ (Governance Excellence)

ยุทธศาสตร์นี้ให้ความสำคัญ ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นการลงทุนเพิ่ม ในการนำเทคโนโลยีที่สารสนเทศมาใช้ เพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชน เพื่อความรวดเร็ว ถูกต้อง ลดขั้นตอนการทำงาน และการสร้างความสะดวกสบายของการให้บริการให้บริการ ในสาขาที่สร้างรายได้มากกว่ารายจ่ายในธุรกิจเดิมเช่น Check up การเพิ่มรายได้จากบริการทางการแพทย์ที่ซับซ้อน การเพิ่มกลุ่มลูกค้าประกันชีวิต และต่างประเทศ เป็นต้น

จากสถานการณ์ทางการเงินของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว พบว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ รายได้ทุกสาขารวมกันต่ำกว่าค่าใช้จ่ายเฉลี่ยประมาณ ๑๘.๓๖ ล้านบาทต่อปี ซึ่งถ้าไม่มีการดำเนินการใด ๆ อีก ๓ ปีข้างหน้า รพ.บ้านแพ้วทุกสาขา จะมีการขาดทุนประมาณ ๒๒ ล้านบาทต่อปี ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ เฉพาะสาขาในสมุทรสาครมีรายได้ต่ำกว่า ค่าใช้จ่ายประมาณ ๑๐๓.๐๘ ล้านบาทต่อปี ส่วนสาขาในกรุงเทพมหานคร มีรายได้สูงกว่าค่าใช้จ่ายประมาณ ๘๔.๗๒ ล้านบาทต่อปี ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ การให้บริการผู้ป่วย บัตรทอง มีค่าใช้จ่ายประมาณ ๕๖๗.๑๓ ล้านบาทต่อปี แต่ได้รับสนับสนุนจาก สปสช. ประมาณ ๒๘๗.๑๖ ล้านบาทต่อปี การให้บริการผู้ป่วยโรคเรื้อรัง พบว่า การให้บริการในสาขา เกษตรพัฒนา และสาขาหลักห้า มีต้นทุนต่ำกว่าสาขาสำนักงานใหญ่ จึงมีความจำเป็นที่ทางทีมบริหารต้องวางยุทธศาสตร์การต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพทางการเงิน เพื่อสร้างรายได้ให้มากกว่ารายจ่าย เพื่อให้องค์กรอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน โดยไม่หวังพึ่งเงินบริจาคเป็นหลักในอนาคต

การปรับปรุงสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ ระบบสาธารณูปโภค ให้ได้มาตรฐาน ตลอดจนการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นที่พึงพอใจของผู้มาใช้บริการและบุคลากรให้มีแรงจูงใจและอยากทำงานในองค์กร

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมสุขภาพเป็นเลิศ (Prevention & Promotion Excellence)**

- เป้าประสงค์**
- ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ ส่งผลให้การเจ็บป่วยและตายจากโรคที่ป้องกันได้ลดลง
  - ประชาชนทุกช่วงวัยในพื้นที่รับผิดชอบมีสุขภาพที่ดี ลดการตายก่อนวัยอันควร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	เป้าหมายและตัวชี้วัด	มาตรการและแนวทางการพัฒนา
<p>๑. สร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพและการป้องกันควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามชีวิตแก่ประชาชนในพื้นที่</p> <p>๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนตามกลุ่มวัยให้ได้รับการดูแลอย่างมีคุณภาพ</p>	<p>- เด็กวัยเรียน มีความรอบรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy) ในการดูแลตนเอง (อยู่ในเกณฑ์) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p> <p>- เด็ก ๐-๕ ปี (๙,๑๘,๓๐,๔๒,๖๐ เดือน) มีพัฒนาการสมวัย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕</p> <p>- อัตราการเสียชีวิตจากการบาดเจ็บทางถนน (ไม่เกิน ๑๖ คนต่อประชากรแสนคน)</p> <p>- อัตราตายก่อนวัยด้วย NCD (ลดลงร้อยละ ๕ จากค่าเฉลี่ย ๓ ปีย้อนหลัง)</p> <p>- อัตราของ Healthy Ageing เพิ่มขึ้น (ADL มากกว่า ๑๒ คะแนน)</p> <p>- อัตราการเจ็บป่วยจากผลิตภัณฑ์สุขภาพและสิ่งแวดล้อม (ลดลงร้อยละ ๕ เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา)</p> <p>- อัตราการออกกำลังกายเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕๐</p>	<p><b>มาตรการและแนวทางการพัฒนา</b></p> <p>๑. ส่งเสริม พัฒนาความรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy) ด้านโภชนาการและสุขภาพที่เหมาะสมกับวัย</p> <p>แผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนตามกลุ่มวัย (ตามนโยบายกระทรวงและจังหวัด)</p> <p>๑. โครงการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพคนไทย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กลุ่มสตรีและเด็กปฐมวัย</li> <li>- กลุ่มวัยรุ่นและวัยรุ่น</li> <li>- กลุ่มวัยทำงาน</li> <li>- กลุ่มวัยผู้สูงอายุ</li> </ul> <p>๒. แผนงานป้องกันควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการพัฒนาระบบตอบโต้ภาวะฉุกเฉินและภัยสุขภาพ</li> <li>- โครงการควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>- โครงการควบคุมโรคไม่ติดต่อและภัยสุขภาพ</li> </ul> <p>๓. แผนงานลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการส่งเสริมและพัฒนาความปลอดภัยด้านอาหาร</li> <li>- โครงการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ</li> <li>- โครงการคุ้มครองผู้บริโภคด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพและบริการสุขภาพ</li> </ul> <p>๔. แผนงานบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการบริหารจัดการขยะและสิ่งแวดล้อม</li> </ul>

เป้าประสงค์ ๓. ผู้สูงอายุและผู้ป่วยโรค NCDs ได้รับการดูแลอย่างครอบคลุมและมีสุขภาพที่ดีอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	เป้าหมายและตัวชี้วัด	มาตรการและแนวทางการพัฒนา
๑. พัฒนาระบบการดูแลสุขภาพ เพื่อลดอัตราผู้สูงวัยติดเตียงรายใหม่ในอำเภอบ้านแพ้ว ๒. เพื่อสร้างสุขภาพที่ดีในผู้สูงอายุ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความสำเร็จในการจัดตั้งศูนย์เชี่ยวชาญการดูแลผู้สูงอายุตามเป้าหมาย</li> <li>- ความสำเร็จในการขยายเครือข่ายได้ตามเป้าหมาย</li> <li>- ระดับความสำเร็จในการจัดให้มีกิจกรรมที่ตอบสนองสภาวะของผู้สูงวัย</li> <li>- อัตราของผู้สูงวัยที่ติดเตียงรายใหม่ไม่เกินร้อยละ ๑.๓</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. จัดตั้งศูนย์เชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุต้นแบบ</li> <li>๒. กระจ่ายศูนย์เชี่ยวชาญดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ ไปตามชุมชน</li> <li>๓. จัดกระบวนการดูแลโรคสำคัญที่ส่งผลให้ผู้ป่วยติดเตียง</li> <li>๔. พัฒนาระบบส่งต่อข้อมูลแผนการรักษาของผู้ป่วยที่เริ่มติดเตียง</li> <li>๕. สร้างศักยภาพทีมสหสาขาวิชาชีพและเครือข่ายในการประเมินและฟื้นฟู</li> <li>๖. พัฒนาระบบการติดตามและประเมินให้มีประสิทธิภาพ</li> </ol>
๓. พัฒนาระบบการดูแลสุขภาพผู้ป่วยโรคเรื้อรังในคลินิก NCDs อย่างต่อเนื่อง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ (โรงพยาบาลบ้านแพ้ว, โรงพยาบาลสาขา, รพ.สต., ชุมชน และครัวเรือน)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพิ่มอัตราการควบคุม NCD จากร้อยละ ๔๐ เป็นร้อยละ ๖๐ ในอีก ๔ ปีข้างหน้า</li> <li>- ผู้ป่วยเบาหวานสามารถดูแลระดับน้ำตาลในกระแสเลือดได้ดี ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐</li> <li>- ผู้ป่วยความดันโลหิตสามารถดูแลระดับความดันโลหิตได้ดี ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. พัฒนาศักยภาพในการดูแลสุขภาพผู้ป่วย NCDs แก่ PCC และ รพ.สต. เครือข่าย</li> <li>๒. จัดการระบบการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง (โรงพยาบาล, PCC, รพ.สต. และครัวเรือน)</li> <li>๓. สร้างทีมปรับระบบเปลี่ยนพฤติกรรม (Motivation Interview) ที่มีศักยภาพ</li> <li>๔. พัฒนาระบบการคัดกรองให้ครอบคลุมประชากรกลุ่มเป้าหมาย</li> <li>๕. นำเทคโนโลยีมาช่วยในการควบคุมระดับน้ำตาลผู้ป่วย เช่น เครื่อง CGM</li> </ol>

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : บริการเป็นเลิศ (Service Excellence)**

- เป้าประสงค์**
๑. ยกระดับมาตรฐานการให้บริการสู่ระดับสากลและมีความมั่นคงด้านชื่อเสียงและบริการ
  ๒. เพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการ โดยมุ่งเน้น สาขาจักษุ, Check up, Cath Lab, Nursing home ผู้สูงอายุ ให้ความสำคัญที่มี
  ๓. เป็นแหล่งฝึกฝน เรียนรู้ ด้านวิชาการและผลิตบัณฑิตที่ศึกษาแพทย์ โดยความร่วมมือร่วมกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั่วประเทศ

วัตถุประสงค์ยุทธศาสตร์	เป้าหมายและตัวชี้วัด	มาตรการและแนวทางการพัฒนา
๑. ยกระดับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล สู่ระดับสากล	- โรงพยาบาลเข้าสู่การรับรองคุณภาพระดับสากล - โรงพยาบาลผ่านการรับรองคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	๑. ยกระดับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ตามมาตรฐานสากล ๒. เพิ่มประสิทธิภาพพัฒนาโรงพยาบาลตามมาตรฐาน HA อย่างต่อเนื่อง
๒. เพิ่มขีดความสามารถโรงพยาบาลจักษุ บ้านแพ้ว	- ความสำเร็จในการเปิดให้บริการโรงพยาบาลจักษุ - ความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการเปิดให้บริการ โรงพยาบาลจักษุบ้านแพ้ว	๑. จัดทำแผนแม่เปิดให้บริการโรงพยาบาลจักษุบ้านแพ้ว ๒. จัดทำแนวทางการบริหารจัดการอาคาร สถานที่และบุคลากรให้สามารถ รับรองการให้บริการได้
๓. ขยายการดูแลผู้สูงอายุระดับ Premium และ Nursing home	- ความสำเร็จในการเปิด Training ทางจักษุ - ความสำเร็จในการเปิดให้บริการดูแลผู้สูงอายุ ระดับ Premium Nursing home	๓. พัฒนาและเตรียมหลักสูตร จนสามารถเปิด Training ทางจักษุได้ ๑. วางแผนและดำเนินการก่อสร้างห้องพักสำหรับผู้สูงอายุ ๒. พัฒนาบุคลากรและสร้างแนวทางการให้บริการ ๓. เปิดให้บริการด้านการดูแลผู้สูงอายุ
๔. เพิ่มขีดความสามารถการให้บริการ Stroke Intervention	- ความสำเร็จในการเปิดให้บริการ Stroke Intervention	๑. พัฒนาบุคลากรและทีมให้สามารถเปิดบริการ Stroke Intervention
๕. พัฒนาโรงพยาบาลบ้านแพ้ว และทีม แพทย์เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็น โรงพยาบาลหลักในการจัดการเรียนการสอน ระดับคลินิก ในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต	- ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย ในการดำเนินงานเป็นโรงพยาบาลหลักในการจัดการเรียนการ สอนระดับคลินิก ในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต - ความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับการเป็นโรงพยาบาล หลักในการจัดการเรียนการสอนระดับคลินิก ในหลักสูตร แพทยศาสตรบัณฑิต	๑. ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในการดำเนินงานเป็นโรงพยาบาลหลักในการ จัดการเรียนการสอนระดับคลินิก ในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต ๒. จัดเตรียมและอบรมบุคลากรให้มีความพร้อมเพื่อรองรับการเป็น โรงพยาบาลหลักฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)

เป้าประสงค์ : ๑. มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเหมาะสม ในการให้บริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานแบบมีอาชีพ ส่งผลให้เกิดความมั่นคงด้านบุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	เป้าหมายและตัวชี้วัด	มาตรการและแนวทางการพัฒนา
๑. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและปฏิบัติงานแบบมีอาชีพ	- บุคลากร ได้รับการอบรมและมีผลการรับรองความ เป็นมีอาชีพตามบริบทตำแหน่งหน้าที่ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑. จัดอบรมและประเมินรับรองผลภายในองค์กรในสาขา/ประเด็นที่ไม่ซ้ำซ้อน ๒. ส่งอบรมภายนอกองค์กรในสาขา ที่ซับซ้อนทั้งระยะสั้น ปานกลาง ระยะยาว
๒. สร้างแรงจูงใจบุคลากร ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ		๓. สร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพ
๓. พัฒนาบุคลากรให้สามารถสื่อสารภาษาที่สองได้ เพื่อรองรับการเป็นโรงพยาบาลมาตรฐานสากลนานาชาติ	- บุคลากรของหน่วยงานเป้าหมายได้รับการอบรมและสามารถสื่อสารภาษาที่สองตามแผนที่กำหนด	๑. จัดอบรมภาษาที่สองเพื่อการสื่อสาร
๔. ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในการการสร้างผลงานทางวิชาการ นวัตกรรม และงานวิจัยและเผยแพร่ผลงาน	- จำนวนงานวิชาการ นวัตกรรม วิจัยที่ได้เผยแพร่ตามแผนที่กำหนด	๑. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างผลงานทางวิชาการและงานวิจัย
๕. สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายองค์กร	- ความสำราใจในการจัดกิจกรรมบูรณาการศึกษาดูงานและการพัฒนาองค์กร (OD) ๑. ระดับหัวหน้างาน ๒. ระดับปฏิบัติการ - ผลประเมินความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มากกว่าร้อยละ ๗๐	๑. สร้างเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายองค์กร

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ :บริหารเป็นเลิศ (Governance Excellence )**

เป้าประสงค์ : ๑ เป็นผู้นำในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชนเพื่อความรวดเร็ว ถูกต้อง ลดขั้นตอนการทำงาน  
 ๒ โรงพยาบาลมีความมั่นคงด้านการเงิน และมีสภาพแวดล้อม ระบบสาธารณสุขภาค ที่ได้มาตรฐาน ปลอดภัย เอื้อต่อการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	เป้าหมายและตัวชี้วัด	มาตรการและแนวทางการพัฒนา
๑. พัฒนาเทคโนโลยี มาใช้ในการให้บริการผู้ป่วย ให้ได้รับบริการรวดเร็ว ถูกต้อง และปลอดภัย รวมถึงการลดภาระงานของเจ้าหน้าที่	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริการ</li> <li>- ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการอบรมและใช้เทคโนโลยีไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ออกแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Application บนมือถือ</li> </ul> </li> <li>พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยี</li> <li>ลงทุนเพิ่มในการแสวงหาเทคโนโลยีที่เหมาะสม</li> </ol>
๒. สร้างความมั่นคงทางด้านการเงิน โดยลดการขาดทุนในการดำเนินงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ในเขตจังหวัดสมุทรสาคร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รายได้ของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว จ.สมุทรสาคร รวมกันน้อยกว่ารายจ่ายไม่เกิน ๖๐ ล้านบาท ใน ๓ ปีข้างหน้า</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาเครือข่ายสาขา เพื่อให้ผู้ป่วยบัตรทองที่รักษาโรคเรื้อรัง ย้ายบริการจาก โรงพยาบาลบ้านแพ้วหลักไปยังสาขาในสมุทรสาคร</li> <li>เพิ่มรายได้ของบริการที่ซับซ้อน เช่น CT, MRI, Cath Lab บริการ Advance check up</li> <li>เพิ่มรายได้จาก Business Unit</li> <li>ย้ายฐานลูกค้าไปกลุ่มต่างชาติและประกันชีวิต</li> <li>ลดรายจ่ายของเวชภัณฑ์ ยา และวัสดุ</li> </ol>
๓. ขยายบริการในสาขาที่สร้างรายได้ในสาขา กรุงเทพฯ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รายได้สูงกว่ารายจ่าย ไม่น้อยกว่า ๑๐๐ ล้านบาท ต่อปี ใน ๓ ปีข้างหน้า</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ขยายบริการจักษุในชั้น ๑๑ ของสาขาสาทร</li> <li>เพิ่มบริการสาขาอื่นในสาขาสาทรและศูนย์ราชการ เช่น ภูมิแพ้ ความงาม</li> <li>เพิ่มกลุ่มลูกค้า เช่น กลุ่มประกันชีวิต ลูกค้าต่างชาติ</li> <li>ขยายบริการในธุรกิจเดิม เช่น ศูนย์ Check up</li> </ol>

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	เป้าหมายและตัวชี้วัด	มาตรการและแนวทางการพัฒนา
<p>๔. ปรับปรุงสภาพแวดล้อม ระบบสาธารณสุขโลก ที่ได้มาตรฐาน ปลอดภัย เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p>	<p>เป้าหมายและตัวชี้วัด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความสำเร็จในการปรับปรุงงานระบบของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ตามแผนที่กำหนด</li> <li>- ความสำเร็จในการก่อสร้างและปรับปรุงอาคารตามแผนที่กำหนด</li> </ul>	<p>มาตรการและแนวทางการพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ตรวจสอบและสำรวจงานระบบต่างๆ ของโรงพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>๒. ปรับปรุงระบบต่างๆ ที่สำคัญให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยและมีความพร้อมในการใช้งาน เช่น ระบบดับเพลิง ระบบไฟฟ้า</li> <li>๓. ตรวจสอบและสำรวจโครงสร้างอาคารอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>๔. ปรับปรุงโครงสร้างอาคารสถานที่ที่เสื่อมโทรมหรือชำรุดให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน</li> <li>๕. การก่อสร้างอาคารสถานที่เพิ่มเติมให้สอดคล้องกับการพัฒนาของโรงพยาบาล</li> </ol>

วัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด ผลผลิต  
และกรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

วัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน

๑. ดำเนินงานตามแผนงานโครงการ ตามยุทธศาสตร์โรงพยาบาล (เอกสารแนบ)
๒. ดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการโรงพยาบาล
๓. ดำเนินงานตามนโยบาย/มติคณะรัฐมนตรี

เป้าหมาย

๑. สัดส่วนโครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จเทียบกับจำนวนโครงการทั้งหมด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๒. โครงการที่ดำเนินการบรรลุตามเป้าหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๓. ภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการโรงพยาบาล บรรลุเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๔. ความสำเร็จในการดำเนินตามนโยบาย/มติคณะรัฐมนตรี ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

วิสัยทัศน์

เป็นโรงพยาบาลมาตรฐานสากลระดับนานาชาติ  
“INTERNATIONAL STANDARD HOSPITAL”

พันธกิจ

๑. สร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคแก่ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ
๒. ให้การรักษาพยาบาลอย่างมีคุณภาพ ครอบคลุมมิติสุขภาพแบบองค์รวม
๓. พัฒนาสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ
๔. เป็นแหล่งฝึกฝนและเรียนรู้แก่องค์กร สถาบันต่าง ๆ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ส่งเสริมสุขภาพเป็นเลิศ (Prevention & Promotion Excellence)
๒. บริการเป็นเลิศ (Service Excellence)
๓. บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)
๔. บริหารเป็นเลิศ (Governance Excellence)



## ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมสุขภาพเป็นเลิศ (Prevention &amp; Promotion Excellence)

เป้าประสงค์ ๑. ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ ส่งผลให้การเจ็บป่วยและตายจากโรคที่ป้องกันได้ลดลง  
๒. ประชาชนทุกช่วงวัยในพื้นที่รับผิดชอบมีสุขภาพที่ดี ลดการตายก่อนวัยอันควร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	เป้าหมายและตัวชี้วัด	ผลผลิต
<p>๑. สร้างระบบสุขภาพเชิงรุก ที่มุ่งส่งเสริมให้ประชากรในอำเภอบ้านแพ้ว ทุกช่วงวัยมีสุขภาพดี มีระบบการป้องกันควบคุมโรคและปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ มีการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี</p>	<p>๑. โรงพยาบาลผ่านมาตรฐานงานอนามัยแม่และเด็ก ๒. เด็ก ๐-๕ ปี ได้รับวัคซีนตามช่วงอายุ ครบคลุมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ๓. เด็ก ๐-๕ ปี ได้รับการตรวจพัฒนาการตามวัย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ๔. เด็กวัยเรียนมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy) ในการดูแลตนเอง (อยู่ในเกณฑ์ดี) ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ๕. อัตราป่วยในผู้ป่วยรายใหม่โรคเบาหวานและความดันโลหิตสูง ลดลงจากเดิม ร้อยละ ๕ ๖. อัตราป่วยด้วยโรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง ในผู้สูงอายุ ลดลงจากเดิม ร้อยละ ๕ ๗. ผู้สูงอายุได้รับการคัดกรองสุขภาพและแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐ ๘. อัตราป่วยตายด้วยไข้เลือดออก ลดลงเมื่อเทียบกับค่ามัธยฐาน ๕ ปี (๔๑๙๗.๕๐ ต่อแสนประชากร) ๙. ร้อยละ ๘๐ ประชากรกลุ่มเสี่ยงได้รับการคัดกรองวัณโรค ด้วยวิธีการถ่ายภาพรังสีทรวงอก ๑๐. มีระบบการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค และการตอบโต้ภาวะฉุกเฉินและภัยสุขภาพ (EOC) (ร้อยละ ๑๐๐) ๑๑. มีการพัฒนา อสม. ให้มีความรอบรู้ด้านสุขภาพ</p>	<p>- โรงพยาบาลผ่านมาตรฐานงานอนามัยแม่และเด็ก - เด็ก ๐-๕ ปี ได้รับวัคซีนตามช่วงอายุครบคลุมและได้รับการตรวจพัฒนาการตามวัย - เด็กวัยเรียนมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy) ในการดูแลตนเอง (อยู่ในเกณฑ์ดี) - ลดผู้ป่วยโรคเบาหวานและความดันโลหิตสูง รายใหม่ - อัตราป่วยด้วยโรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง ในผู้สูงอายุ ลดลงจากเดิม - ผู้สูงอายุได้รับการคัดกรองสุขภาพและแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพ - ผู้ป่วยตายด้วยไข้เลือดออกลดลงเมื่อเทียบกับค่ามัธยฐาน ๕ ปี - ประชากรกลุ่มเสี่ยงได้รับการคัดกรอง ด้วยวิธีการถ่ายภาพรังสีทรวงอก - โรงพยาบาลผ่านเกณฑ์คุณภาพ Non-Communicable Diseases Plus (NCD+)</p>

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : บริการเป็นเลิศ (Service Excellence)

- เป้าประสงค์ ๑. ยกระดับมาตรฐานการให้บริการสู่ระดับสากลและมีความมั่นคงด้านชื่อเสียงและบริการ
๒. เพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการ โดยมุ่งเน้น สาขาจักษุ, Check up, Cath Lab, Nursing home ผู้สูงอายุ ให้มีความทันสมัย
๓. เป็นแหล่งฝึกฝน เรียนรู้ ด้านวิชาการและผลิตภัณฑ์ศึกษาแพทย์ โดยความร่วมมือร่วมกับภาคส่วนเครือข่ายทั้งในประเทศต่างประเทศ

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	เป้าหมายและตัวชี้วัด	ผลผลิต
๑. ยกระดับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลสู่ระดับสากล	- โรงพยาบาลเข้าสู่กระบวนการรับรองคุณภาพระดับสากล - โรงพยาบาลผ่านการรับรองคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	- โรงพยาบาล ผ่านการรับรองคุณภาพตามมาตรฐานสากล - โรงพยาบาลผ่านการรับรองคุณภาพเข้าตามมาตรฐาน HA
๒. เพิ่มขีดความสามารถโรงพยาบาลจักษุบ้านแพ้ว	- ความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการเปิดให้บริการโรงพยาบาลจักษุบ้านแพ้ว	- โรงพยาบาลมีความพร้อมในการเปิดให้บริการโรงพยาบาลจักษุบ้านแพ้ว
๓. ขยายการดูแลผู้สูงอายุระดับ Premium Nursing home	- ความสำเร็จในการเปิดให้บริการดูแลผู้สูงอายุระดับ Premium Nursing home	- เปิดให้บริการ Premium Nursing home ผู้สูงอายุ
๔. เพิ่มขีดความสามารถให้บริการ Stroke Intervention	- ความสำเร็จในการเปิดให้บริการ Stroke Intervention	- เปิดให้บริการ Stroke Intervention

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)

เป้าประสงค์ : ๑. บุคลากรมีประสิทธิภาพเหมาะสมในการให้บริการที่มีคุณภาพได้มาตรฐานแบบมืออาชีพ ส่งผลให้เกิดความมั่นคงด้านบุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	เป้าหมายและตัวชี้วัด	ผลผลิต
๑. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรได้รับการอบรมและมีผลการรับรองความเป็นมืออาชีพตามบริบทตำแหน่งหน้าที่ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรได้รับการอบรมและมีผลการรับรองความเป็นมืออาชีพ</li> </ul>
๒. พัฒนาบุคลากรให้สามารถสื่อสารภาษาที่สองได้เพื่อรองรับการเป็นโรงพยาบาลมาตรฐานสากลนานาชาติ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรของหน่วยงานเป้าหมายได้รับการอบรมและสามารถสื่อสารภาษาที่สองตามแผนที่กำหนด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรของหน่วยงานกลุ่มเป้าหมายได้รับการอบรมและสื่อสารด้วยภาษาที่สองได้</li> </ul>
๓. ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในการสร้างผลงานทางวิชาการ นวัตกรรม และงานวิจัยและการเผยแพร่ผลงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนงานวิชาการ นวัตกรรม วิจัยที่ได้เผยแพร่ ตามแผนที่กำหนด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนผลงานงานวิชาการ นวัตกรรม วิจัยที่ได้เผยแพร่</li> </ul>
๔. สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความสำเร็จในการจัดโครงการบูรณาการศึกษาดูงานและกิจกรรมพัฒนาองค์กร               <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ระดับหัวหน้างาน</li> <li>๒. ระดับปฏิบัติการ</li> </ol> </li> <li>- ผลประเมินความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความสำเร็จในการจัดโครงการศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบและกิจกรรม OD ระดับหัวหน้างานและระดับปฏิบัติการตามแผนงานที่กำหนด</li> </ul>
๕. เพิ่มศักยภาพที่นำด้านบริหารเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้บริหารระดับสูงและทีมนำบริหารงานระดับโรงพยาบาลได้รับการพัฒนา มากกว่าร้อยละ ๘๐</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้บริหารระดับสูงและทีมนำบริหารงานระดับโรงพยาบาลได้รับการพัฒนาศักยภาพตามแผนงาน</li> </ul>

### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : บริหารเป็นเลิศ (Governance Excellence)

- เป้าประสงค์ : ๑. เป็นผู้นำในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชนเพื่อความเร็ว ถูกต้อง ลดขั้นตอนการทำงาน
๒. โรงพยาบาลมีความมั่นคงด้านทุนการเงินและมีสภาพแวดล้อม ระบบสาธารณสุข ปลอดภัย เอื้อต่อการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	เป้าหมายและตัวชี้วัด	ผลผลิต
๑. พัฒนาเทคโนโลยี มาใช้ในการให้บริการผู้ป่วย ให้ได้รับบริการรวดเร็ว ถูกต้อง และปลอดภัย รวมถึงการลดภาระงานของเจ้าหน้าที่	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริการไม่น้อยกว่า ๓ ระบบ</li> <li>- บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการอบรมและใช้เทคโนโลยีไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริการ</li> <li>- บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการอบรมการใช้เทคโนโลยีตามแผนที่กำหนด</li> </ul>
๒. สร้างความมั่นคงทางด้านการเงิน โดยลดการขาดทุนในการดำเนินงานของโรงพยาบาล บ้านแพ้ว ในเขตจังหวัดสมุทรสาคร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รายได้ของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว จ.สมุทรสาคร รวมกันน้อยกว่ารายจ่ายไม่เกิน ๖๐ ล้านบาท ใน ๓ ปีข้างหน้า</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โรงพยาบาลบ้านแพ้ว จ.สมุทรสาคร มีรายได้ไม่น้อยกว่ารายจ่าย ตามเป้าหมายที่กำหนด</li> </ul>
๓. ขยายบริการในสาขาที่สร้างรายได้ในสาขา กรุงเทพฯ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รายได้สูงกว่ารายจ่าย ไม่น้อยกว่า ๑๐๐ ล้านบาทต่อปี ใน ๓ ปีข้างหน้า</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โรงพยาบาลสาขาสาขามีรายได้สูงกว่ารายจ่ายตามเป้าหมายที่กำหนด</li> </ul>
๔. ปรับปรุงสภาพแวดล้อม ระบบสาธารณสุข ปลอดภัย ที่ได้มาตรฐาน ปลอดภัย เอื้อต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความสำเร็จในการปรับปรุงงานระบบของโรงพยาบาล บ้านแพ้ว ตามแผนที่กำหนด</li> <li>- ความสำเร็จในการก่อสร้างและปรับปรุงอาคารตามแผนที่กำหนด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับปรุงงานระบบต่างๆ ของโรงพยาบาลบ้านแพ้วได้ตามแผนที่กำหนด</li> <li>- ดำเนินการก่อสร้างและปรับปรุงอาคาร ได้ตามแผนงานที่กำหนด</li> </ul>

### กรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการ

มติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๗ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชน การปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของประธานกรรมการ กรรมการ ที่ปรึกษา และอนุกรรมการขององค์การมหาชน และการพัฒนาการดำเนินงานและการประเมินผลองค์การมหาชน ดังนี้

๑. กำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม คือ

กลุ่มองค์การมหาชน	อัตราเงินเดือนของผู้อำนวยการ
กลุ่มที่ ๑ พัฒนาและดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐเฉพาะด้าน	๑๐๐,๐๐๐ - ๓๐๐,๐๐๐ บาท
กลุ่มที่ ๒ บริการที่ใช้เทคนิควิชาการเฉพาะด้านหรือสหวิทยาการ	๑๐๐,๐๐๐ - ๒๕๐,๐๐๐ บาท
กลุ่มที่ ๓ บริการสาธารณะทั่วไป	๑๐๐,๐๐๐ - ๒๐๐,๐๐๐ บาท

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จัดอยู่ในกลุ่มที่ ๓

๒. อัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชนประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ

๑.๑ ค่าตอบแทนพื้นฐาน หมายถึงเงินเดือนประจำ และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เป็นตัวเงินและจ่ายเป็นรายเดือน เช่น ค่าพาหนะ ค่าประกันชีวิตหรืออุบัติเหตุ ค่าประกันสังคม เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร เงินสำรองเลี้ยงชีพ ให้ได้รับการเฉพาะตัว และเงินช่วยเหลืออื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการองค์การมหาชนกำหนด

๑.๒ และค่าตอบแทนผันแปร หมายถึง ค่าตอบแทนพิเศษที่ขึ้นกับผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการองค์การมหาชน โดยจ่ายภายหลังประเมินผลงานสิ้นปี คิดเป็นอัตราไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของเงินเดือนประจำ

$$\begin{aligned} \text{ค่าตอบแทนรวมของผู้อำนวยการ} &= \text{เงินเดือนประจำ} + ๒๕\% \text{ เป็นประโยชน์ตอบแทนอื่น.} \\ &+ ๒๕\% \text{ ค่าตอบแทนผันแปร} \end{aligned}$$